

От работодателя:

Директор МБОУ «СШ №18»



Р.Ю. Адживилева

29 июля 2024 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СШ №18»



С. Абдуллаева

29 июля 2024 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»
на 2024-2027 годы

Срок действия с «01» август 2024 года по «31» июля 2027 года

Вступает в силу с «01» августа 2024 года

г. Евпатория
2024 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения города Евпатории Республики Крым».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым»;
- Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;
- Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы.

Соглашение между управлением образования администрации города Евпатории Республики Крым и Евпаторийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком первичной профсоюзной организации);
- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к

коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.08.2024 года и действует по 31.07.2027 года.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.18. Работодатель в 7-дневный срок со дня подписания коллективного договора (изменений) подает его на уведомительную регистрацию и в двухнедельный срок со дня регистрации обеспечивает доведение содержания коллективного договора до работников.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

2.2.4. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также Профстандартами. В документах предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5. Трудовой договор должен включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

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

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При определении срока, на который заключаются трудовые отношения с руководителем образовательной организацией необходимо учитывать опыт работы на руководящих должностях в отрасли образования, квалификацию и рейтинг возглавляемой образовательной организации.

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

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

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

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы не допускается до окончания учебного года.

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

По инициативе работодателя перемещение или временный перевод работников избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов на другую работу не может производиться без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

При этом 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.

2.2.10. Обеспечить – преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- не освобождённых председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- членов Профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет.
- награжденных государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– педагогических работников, приступивших к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Обеспечить выплату выходного пособия 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.

2.2.12. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

2.2.14. Обеспечить работнику (кроме педагогов), увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников

организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

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

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

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются

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

2.2.18. Обеспечивать участие представителей Комитета Профсоюза в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации педагогических работников.

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

2.2.20. Работники образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы,

определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

2.2.21. В случае перевода педагогических работников, руководителей образовательных организаций и их заместителей на временный дистанционный (удаленный) и комбинированный режим работы, вызванный санитарно-эпидемиологическими, климатическими, техногенными или другими, независящими от работников обстоятельствами, осуществляют компенсационную выплату за использование ими личного оборудования, иных технических средств и материалов. Конкретные случаи, порядок и размер данных выплат устанавливаются в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

2.2.22. При замещении должностей учителей, работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

2.2.23. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.2.24. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

2.2.25. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

2.2.26. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

2.2.27. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

2.2.28. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

2.2.29. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.2.30. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

2.2.31. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.2.32. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 131 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

Профком обязуется:

2.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Объяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов по организации труда, социальной защите работников, общие права и обязанности.

2.5. Обеспечивать контроль над введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, оплаты труда, распределения учебной нагрузки.

2.6. Способствовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.

2.7. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения их работников, работодатель и профсоюзный комитет договорились:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Осуществлять контроль за состоянием и эффективностью выполнения договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении.

3.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования учреждения, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников.

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, информационной открытости и учета общественного мнения.

3.1.5. Обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; мероприятиях, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав работников, взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. При определении рейтинга образовательной организации учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень

развития социального партнерства, наличие первичной профсоюзной организации, коллективного договора.

3.1.7. Обеспечивать законодательно закрепленные положения о правах работников на объединение в профсоюзы, соблюдение полномочий выборных профсоюзных органов и гарантий их деятельности.

3.1.8. Содействовать упреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения стремиться к разрешению путем совместных консультаций, переговоров.

3.1.9. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесберегающего поведения.

3.1.10. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организации, обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза

3.1.11. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.1.12. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора и иных соглашений.

3.1.13. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового

права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.14. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления её в организациях;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- развитие творческой и социальной активности молодежи; обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизацию и поддержку здорового образа жизни, организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организации, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором и осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- установлению выплат педагогическим работникам из числа молодежи, впервые поступающим на работу по полученной специальности, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, отраслевым постановлением Совета Министров Республики Крым по оплате труда, муниципальными нормативными правовыми актами; обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Крым и коллективным договором.

3.1.14.1. Настоящий Порядок определяет основания, условия, сроки и вид осуществления дополнительной меры социальной поддержки (ежемесячной денежной выплаты) отдельным категориям граждан, а именно: молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, в отношении которых координацию, контроль и регулирование деятельности от имени администрации города Евпатории Республики Крым осуществляет управление образования администрации города Евпатории Республики Крым (далее - Уполномоченный орган), за счет средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым.

3.1.14.2. Для целей настоящего Порядка под молодым специалистом из

числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в муниципальном образовательном учреждении муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет:

1) закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования;

2) либо обучающийся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедший промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

3) либо обучающийся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедший промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения;

4) впервые поступивший на работу на педагогические должности по бессрочному трудовому договору в муниципальное бюджетное образовательное учреждение муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым (далее - образовательное учреждение) не позднее года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

3.1.14.3. Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у молодого специалиста со дня заключения трудового договора с образовательным учреждением. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет с даты заключения трудового договора и повторно не присваивается.

3.1.14.4. Статус молодого специалиста может быть продлен максимум на 3 года в следующих случаях:

- прохождение срочной воинской или гражданской альтернативной службы;
- обучение в очной магистратуре и очной аспирантуре;
- отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

3.1.14.5. Мера дополнительной социальной поддержки (ежемесячная денежная выплата) предоставляется молодым специалистам с целью:

- привлечения нового поколения педагогических работников в образовательные учреждения;
- сокращения дефицита педагогических кадров в образовательных учреждениях;
- стимулирования повышения профессиональной квалификации и

социального статуса до уровня, соответствующего роли педагога в современном обществе;

- обеспечения профессионально-педагогической адаптации молодых специалистов, обеспечения их профессионального становления и роста.

3.1.14.6. Молодым специалистам, являющимся инвалидами, продолжительность ежедневной работы которых не должна превышать времени, определенного медицинским заключением, меры дополнительной социальной поддержки и социальной помощи предоставляются в соответствии с настоящим Порядком.

3.1.14.7. Дополнительная мера социальной поддержки предоставляется молодым специалистам в виде ежемесячной денежной выплаты в размере 3 300,00 рублей, за исключением месяцев летнего периода с 1 июня по 31 августа текущего календарного года (далее - ежемесячная денежная выплата).

3.1.14.8. Ежемесячная денежная выплата молодым специалистам осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым.

3.1.14.9. Для получения ежемесячной денежной выплаты молодой специалист представляет в Уполномоченный орган следующие документы:

- заявление;
- копию документа, удостоверяющего личность;
- копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании либо справку образовательного учреждения высшего образования о прохождении промежуточной аттестации по соответствующим образовательным программам согласно пункту 3.1.14.1 настоящего Порядка;
- копии трудового договора и приказа работодателя о приеме на работу;
- копию трудовой книжки;
- копию документа с реквизитами расчетного счета, открытого в кредитной организации для получения выплаты;
- копию страхового номера индивидуального лицевого счета (СНИЛС);
- копию документа, подтверждающего возможность продления статуса молодого специалиста в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Порядка (при необходимости).

3.1.14.10. Вопрос о предоставлении ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам, об отказе в предоставлении ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам, продлении статуса молодого специалиста рассматривается Комиссией по установлению дополнительной меры социальной поддержки молодым специалистам (далее - Комиссия) в течение 30 календарных дней со дня представления молодым специалистом документов, указанных в пункте 3.1.14.9. настоящего Порядка. Положение и

состав Комиссии утверждаются правовым актом администрации учебного учреждения. Решение Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии.

3.1.14.11. Комиссия отказывает молодому специалисту в предоставлении ежемесячной денежной выплаты по следующим основаниям:

- заявитель не относится к категории лиц, указанных в пункте 3.1.14.2 настоящего Порядка;
- непредставление или представление документов, указанных в пункте 3.1.14.9. настоящего Порядка, не в полном объеме;
- представление заведомо недостоверных сведений.

3.1.14.12. Меры социальной поддержки молодым специалистам в виде ежемесячной денежной выплаты устанавливаются и прекращаются муниципальным правовым актом администрации города Евпатории Республики Крым, изданным на основании протокола Комиссии.

3.1.14.13. Ежемесячная денежная выплата молодым специалистам осуществляется с даты ее назначения или с даты ее назначения по предыдущей педагогической должности в образовательном учреждении, в случае перевода молодого специалиста на другую педагогическую должность в данном образовательном учреждении или перевода на педагогическую должность в другое образовательное учреждение муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым.

3.1.14.14. Ежемесячная денежная выплата осуществляется Уполномоченным органом путем перечисления денежных средств на расчетный счет молодого специалиста, открытый в кредитной организации.

3.1.14.15. Ежемесячная денежная выплата не производится в период нахождения молодого специалиста в отпуске без сохранения заработной платы свыше одного месяца в течение календарного года, а также в случаях, предусмотренных в пункте 3.1.14.4. настоящего Положения.

3.1.14.16. Ежемесячная денежная выплата прекращается в случае расторжения трудового договора с молодым специалистом, вне зависимости от оснований его расторжения.

3.1.14.17. Для прекращения ежемесячной денежной выплаты руководитель образовательного учреждения обязан в течение 3 рабочих дней представить в Уполномоченный орган ходатайство о прекращении ежемесячной денежной выплаты с приложением копий документов, являющихся основанием для прекращения ежемесячной денежной выплаты.

3.1.14.18. Контроль за целевым и эффективным использованием бюджетных средств осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

3.1.14.19. Настоящий Порядок определяет основания, условия, сроки и вид осуществления дополнительной меры социальной поддержки (ежемесячной денежной выплаты) педагогам-наставникам (далее - Наставник) в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, в отношении которых координацию, контроль и регулирование деятельности от имени администрации города Евпатории Республики Крым осуществляет управление образования администрации города Евпатории Республики Крым, за счет средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым.

Для целей настоящего Порядка наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательном учреждении муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым (далее - образовательное учреждение).

3.1.14.20. Под статусом Наставника в настоящем Порядке понимается высококвалифицированный педагогический работник, назначенный приказом руководителя образовательного учреждения для сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста в соответствии с утвержденным индивидуальным планом адаптации в первый год работы молодого специалиста в образовательном учреждении.

3.1.14.21. Под молодым специалистом в настоящем Порядке понимается педагогический работник, соответствующий критериям, указанным в Порядке осуществления дополнительной меры социальной поддержки (ежемесячной денежной выплаты) для отдельных категорий граждан, предоставляемых за счет средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, утвержденном решением Евпаторийского городского совета Республики Крым.

3.1.14.22. Мера дополнительной социальной поддержки (ежемесячной денежной выплаты) предоставляется Наставникам с целью:

- создания системы организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательном учреждении;
- обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников;
- повышения профессиональной компетентности молодых специалистов и закрепления педагогических кадров;
- самореализации и закреплению в профессии молодых педагогов.

3.1.14.23. Наставникам, являющимся инвалидами, продолжительность

ежедневной работы которых не должна превышать времени, определенного медицинским заключением, меры дополнительной социальной поддержки и социальной помощи предоставляются в соответствии с настоящим Порядком.

3.1.14.24. Дополнительная мера социальной поддержки (ежемесячной денежной выплаты) предоставляется Наставникам в виде ежемесячной денежной выплаты в размере 2 000,00 рублей, за исключением месяцев летнего периода с 1 июня по 31 августа текущего календарного года (далее - ежемесячная денежная выплата).

3.1.14.25. Размер ежемесячной денежной выплаты Наставника не зависит от количества молодых специалистов, закрепленных за Наставником.

3.1.14.26. Ежемесячная денежная выплата Наставникам осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым.

3.1.14.27. Право на получение ежемесячной денежной выплаты возникает у Наставника с даты, указанной в приказе руководителя образовательного учреждения о наставничестве.

3.1.14.28. Право на получение ежемесячной денежной выплаты прекращается у Наставника по истечении одного года работы молодого специалиста, за которым установлено наставничество, в образовательном учреждении.

3.1.14.29. Для получения ежемесячной денежной выплаты Наставник представляет руководителю образовательного учреждения следующие документы:

- заявление об установлении дополнительной меры социальной поддержки (далее - заявление);

- индивидуальный план адаптации молодого специалиста в первый год его работы в образовательном учреждении;

- копию документа с реквизитами расчетного счета, открытого в кредитной организации для получения выплаты;

3.1.14.30. Прием заявления и документов, указанных в пункте 3.1.14.29. Порядка, проверка их достоверности и заверение копий, осуществляется уполномоченным работником образовательного учреждения, назначенным приказом руководителя.

3.1.14.31. Наставник несет ответственность за достоверность предоставленных в образовательное учреждение сведений и документов.

3.1.14.32. Установление ежемесячной денежной выплаты осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения не позднее 3-х рабочих дней с даты подачи заявления Наставником.

3.1.14.33. Приказ об установлении ежемесячной денежной выплаты предоставляется в управление образования администрации города Евпатории

Республики Крым в течение 5 рабочих дней со дня его издания.

3.1.14.34. Основанием для издания приказа руководителя образовательного учреждения на установление ежемесячной денежной выплаты Наставнику является достоверность и соответствие поданных сведений и документов, указанных в пункте 3.1.14.29. Порядка.

3.1.14.35. Основаниями для отказа в установлении ежемесячной денежной выплаты являются:

- непредставление или представление не в полном объеме документов, указанных в 3.1.14.29. настоящего Порядка;

- недостоверность сведений, содержащихся в предоставленных документах, указанных в 3.1.14.29. настоящего Порядка.

3.1.14.36. В случае наличия оснований для отказа в установлении ежемесячной денежной выплаты в соответствии с пунктом 3.1.14.35. Порядка, Наставнику предоставляется ответ в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»,

3.1.14.37. Решение об отказе в установлении ежемесячной денежной выплаты может быть обжаловано Наставником в установленном законодательством порядке.

3.1.14.38. Ежемесячная денежная выплата производится управлением образования администрации города Евпатории Республики Крым на основании приказа образовательного учреждения путем перечисления денежных средств на соответствующий лицевой счет Наставника, открытый в кредитной организации в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.1.14.39. В случае установления фактов выплаты денежных средств Наставнику на основании предоставленных им документов, содержащих недостоверные сведения и влияющих на ее назначение, подлежат возврату в добровольном либо судебном порядке.

3.1.14.40. Образовательное учреждение несет ответственность за проверку документов, влияющих на назначение выплаты.

3.1.14.41. Контроль за целевым и эффективным использованием бюджетных средств осуществляется управлением образования администрации города Евпатории Республики в соответствии с действующим законодательством.

3.1.14.42. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной

власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза.

3.2. Комитет Профсоюза обязуется:

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы;

- воздерживаться от организации забастовок, акций протеста по вопросам, которые включены в коллективный договор, при условии их решения в соответствии с действующим законодательством.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель обязуется:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.1. В школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём.

Начало учебных занятий — 8 часов 30 минут.

4.1.2. Для администрации школы рабочий день начинается в 8-00 (с перерывом на обед с 12-00 до 13-00) и заканчивается в 17-00.

4.1.3. Время начала и окончания работы для каждого работника определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

4.1.4. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом общеобразовательного учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.5. Администрация общеобразовательного учреждения обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

4.1.6. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку.

4.1.7. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи.

4.1.8. Работа в праздничные и выходные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета школы, по письменному приказу администрации.

4.1.9. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

4.1.10. Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

4.1.11. Запрещается проведение учебных занятий без поурочного плана, конкретизированного для данной группы учащихся или класса учебного плана.

4.1.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочими днями за исключением выходных и праздничных дней. Во время каникул педагогические работники привлекаются администрацией общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, на превышающей средней учебной нагрузки в день. График работы в каникулы доводится не позднее 2 дней до начала каникул.

4.1.13. График отпусков составляется администрацией в соответствии с производственной необходимостью общеобразовательной организации за 2 недели до начала года с ознакомлением работников и выдачей уведомления.

- Согласно ст. 262 ТК РФ о предоставлении одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четырёх дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

- Согласно ст. 262.1 ТК РФ о предоставлении одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодного оплачиваемого отпуска по его желанию в удобное для него время.

- Согласно ст. 262.2 ТК РФ о предоставлении работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию и удобное для них время до достижения младшим из детей четырнадцати летнего возраста.

- Согласно ст.263 ТК РФ о возможности установления ежегодного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка до четырнадцати лет без матери в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.1.14. Учитель к первому дню каждого учебного года должен иметь рабочий и календарный тематический план.

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

4.3. Для педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно ст.333 ТК РФ.

4.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (нормируемая часть), и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (не нормируемая часть), и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

Локальные нормативные акты организаций, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются по согласованию выборным органом первичной профсоюзной организации.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

4.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.6. В общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

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

4.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех

лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

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

4.12. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

4.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной

нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.15 В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

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

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

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

4.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа ППО, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

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

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

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

– за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ),

– за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ) (*Приложение №2*);

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

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

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

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

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

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

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

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

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

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

4.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 г. № 644.

- Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству определяются работником и работодателем по соглашению сторон. Работник подаёт заявление на длительный отпуск не менее, чем за две недели до его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

При этом в стаж педагогической работы, дающей право на предоставление длительного отпуска сроком до одного года, засчитываются периоды работы в должностях педагогических и научно-педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Украины (соответствие должностей установлено Приказом Минобрнауки РФ от 3.06.2014г. №620).

При исчислении стажа непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически отработанное время в должности педагогического работника при условии, что продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении и восстановлении на работе, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет).

4.29. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с дистанционным обучением.

4.30. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Законом Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 06 июля 2015г. №131-ЗРК и другими нормативными правовыми актами Республики Крым, предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения общеобразовательной организации, так и за ее пределами;

- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Профсоюз обязуется:

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

4.3.1 . Предоставлять работодателю мотивированное мнение, а в случаях предусмотренных настоящим коллективным договором согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.3.2. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4.3.3. Контролировать соблюдение установленных норм труда и рабочего времени.

4.3.4. Согласовывать проведение сверхурочных работ и работ в выходные дни.

4.3.5. Совместно с работодателем решать вопрос об установлении 5-ти или 6-ти дневной рабочей недели.

4.3.6. Участвовать в утверждении штатного расписания, графика отпусков, учебной нагрузки педагогов, должностных обязанностей работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

5.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются в образовательных организациях и учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым, с учетом положений Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

5.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда, в том числе положение об оплате труда работников организации.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации установления вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- распределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- утверждения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- установления продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленных Правительствами Российской Федерации, Республики Крым;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

5.2.3. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности.

5.2.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда, сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие и праздничные дни стимулирующие выплаты осуществляются с учетом:

– обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

– обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

– результата аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации

– работник, отработавший норму рабочего времени получает заработную плату не ниже МРОТ. Размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение должностей, работа в ночное время) не включаются в МРОТ согласно решению Конституционного суда РФ №38 от 2017г., №26 и №40 от 2019года.

5.2.5. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

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

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

Днями выплаты заработной платы являются:

20 число каждого месяца - расчет за первую половину месяца;

5 число каждого месяца – расчет за предыдущий месяц.

Если дата выплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, то заработная плата выплачивается накануне этого дня.

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

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом (награждения);

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной

ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.2.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются на основании Положения о порядке и условиях стимулирования руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации города Евпатории Республики Крым.

5.2.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы в размере 50% от должностного оклада по совмещаемой должности.

5.2.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере: 40 процентов оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника за каждый час работы в ночное время.

5.2.14. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2.15. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые 2 часа работы, за последующие часы – в двойном размере.

5.2.16. За время простоя по причине, не зависящей от работодателя, работнику выплачивается заработная плата в размере оплаты труда, установленной в тарификации.

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

5.2.18 По истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника сохраняется уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 2 (два) года в случаях его:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

– истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение №7 к ФЗ-400 от 28.12.2013 в редакции от 03.10.18 № 350 «О страховых пенсиях») не менее, чем за один год.

– при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно–эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – не менее чем на 6 месяцев.

– нахождения в длительном отпуске в соответствии подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

–осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе.

5.2.19. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2.20. Предоставлять возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего Союза ССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

5.2.21. Предусматривать выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным знаками отличия в отрасли образования и науки Российской Федерации, Украины, Республики Крым, а также победителям конкурсов «Учитель года»;

5.2.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

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

5.2.24. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

5.2.25. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не может превышать 40 процентов фонда оплаты труда.

5.2.26. Стороны совместно вырабатывают предложение по ежегодному увеличению фонда оплаты труда организации на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5.2.27. Работодатель согласовывает с председателем первичной профсоюзной организации распоряжения и иные акты, устанавливающие размеры стимулирующих выплат работникам.

5.2.28. Утверждает тарифные списки на начало учебного года по согласованию с профкомом.

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

5.2.30. Обеспечивает безопасность и комфортные условия труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

5.2.31. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ.

ЕГЭ в режиме санитарно-эпидемиологических ограничений, устанавливается Педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении повышающий коэффициент интенсивности за особые условия труда.

Размер и порядок выплаты компенсации и повышающего коэффициента интенсивности устанавливаются Советом министров Республики Крым в пределах средств бюджета Республики Крым, выделяемых на проведение ЕГЭ.

За педагогическими работниками, принимающими участие в ОГЭ и ГВЭ, сохраняется средний заработок по основному месту работы за время проведения данных видов ГИА. Также работники могут быть премированы за выполнение важных и ответственных работ. Порядок, условия и критерии оценки деятельности работника закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации.

Работодатель обязуется:

5.3. Осуществлять единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, в том числе к профессиональным праздникам (День Учителя, День Воспитателя) за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности. Данное премирование производится в пределах средств, предусмотренных на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год). Случаи и порядок указанных выплат устанавливаются в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

5.3.1. Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором или локальным актом, является:

- превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося

(ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

- осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

5.3.2. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда **стороны совместно** вырабатывают предложения по:

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

- сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012- 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» и средней заработной платы в Республике Крым, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников государственных и муниципальных учреждений;

- стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список» в целях:

- обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также обязательных стимулирующих выплат;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды

не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.4. Стороны пришли к соглашению:

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

- по содействию в создании условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально-значимых мероприятий в образовательной организации;

- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.5. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка) а также иных санитарно-эпидемиологических требований и правил к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором или локальным актом.

Профком обязуется:

- совместно с работодателем проводить мониторинг оплаты труда, включая размеры зарплаты и соотношение постоянной и переменной части в структуре зарплаты:

- совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы для определения размера стимулирующих;

- осуществлять контроль за выполнением в учреждении законодательства о труде, в частности выполнение договорных гарантий по оплате труда и сроков ее выплаты; за индексацией заработной платы; за своевременностью выплаты заработной платы и компенсации потери части заработной платы при нарушении сроков выплаты;

- осуществлять разъяснительную работу о практике обращения работников образования в суды о принудительном взыскании задолженности

по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- принимать участие в работе тарификационной комиссии в разработке всех локальных нормативных документов по оплате труда.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на: - установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.3. Выплатить работникам организации при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо

приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере оклада, а педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада (ставки заработной платы). Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

6.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам (в том числе служебного) и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.5. В случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста.

Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории для лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории. В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям, повторное продление уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории до наступления у педагогического работника возраста, не допускается.

6.2.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период с 1 марта по 30 апреля текущего учебного года (за исключением окончания продленного срока уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории) в случаях, указанных в пунктах настоящего коллективного договора, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории продолжает действовать до 1 сентября следующего учебного года.

При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, за ним сохраняется ранее установленная высшая квалификационная категория до завершения срока ее действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатель уведомляет педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

6.2.8. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным

почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

6.2.9. Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения

6.2.10. Работа в течение не менее трех лет в качестве эксперта предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ), эксперта республиканской аттестационной комиссии Министерства образования, науки и молодежи учитывается при аттестации на высшую квалификационную категорию.

6.2.11. Квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных коллективным договором. Решение об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, принимает руководитель образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник по должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория. Основанием для принятия решения об учете имеющейся квалификационной категории при оплате за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, является письменное заявление работника.

6.2.12. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.3. Стороны договорились о:

- предоставлении 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 образовательной организации соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

Предоставлении работникам оплачиваемых свободных дней 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 день в квартал;
- предоставлении работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);
- предоставлении председателю выборного профсоюзного органа дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ);
- выплате работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере должностного оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада. Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда;
- получении работниками организации материальной помощи на оздоровление в размере не менее должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда образовательной организации;
- возмещении расходов педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций и их заместителей, проживающих и работающих в образовательных организациях сельской местности, 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 06.07.2015г. №131- ЗРК «Об образовании в Республике Крым»).

6.3.1. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

6.3.2. «Мобилизованный работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя».

Профком обязуется:

- осуществлять контроль над своевременностью и полнотой предоставления социальных льгот и гарантий своим работникам;
- предоставлять помощь в решении проблем пенсионерам-ветеранам;
- содействовать организации санаторно-курортного лечения и отдыха членам профсоюза.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (*может являться приложением к коллективному договору*).

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

7.1.3. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие.

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

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

7.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

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

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

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

7.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

При временной нетрудоспособности работника в связи с несчастным случаем на производстве более чем на 30 календарных дней производить разовую выплату в размере две тысячи рублей.

7.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

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

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

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

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

7.1.19. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации

7.1.20. Обеспечивает обучение персонала (работников) по вопросам электробезопасности с прохождением проверки знаний и получением соответствующей группы по электробезопасности.

7.2.21. Обеспечивает проведение инструктажей по охране труда работников образования, содержащих в том числе, вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа.

7.3. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны

7.4. Работники предпенсионного и пенсионного возраста имеют право на 2 оплачиваемых рабочих дня для прохождения диспансеризации, а работники в 40 лет и выше имеют право на 1 оплачиваемый день ежегодно для диспансеризации.

7.5. Профком обязуется:

- осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технического инспектора труда, уполномоченного по охране труда;

- осуществлять проведение проверок состояния ОТ, выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Содействует реализации права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.6. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы;
- обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, выставок по охране труда;

- обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

По приёмке учебных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к новому учебному году.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, республиканского Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

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

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

Работодатель обязуется:

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

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

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав в порядке контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения в течение 7 календарных дней.

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

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

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

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

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

8.3.10. Производить ежемесячные выплаты председателю профкома путем установления дополнительных баллов в количестве (что отражается в критериях и показателях).

8.3.11. Производить работникам оплату материальной помощи на оздоровление в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

8.3.12. Установить наставникам, закрепленным за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательной организации доплату за работу с ними на условиях премирования из стимулирующих средств.

8.3.13. Обеспечивать участие профкома в работе органов управления образовательной организацией как по вопросам принятия локальных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

8.3.14. Освобождать членов ППО от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, на время краткосрочной профсоюзной учёбы, а также других мероприятий, организуемых Профсоюзом.

8.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. Изменение условий трудового договора, в т. ч. изменение условий оплаты труда, перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.4.1. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.4.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего коллективного договора.

8.4.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются 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.

8.4.4. Председателю профкома учреждения предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией учреждения и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Руководитель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

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

- представление работников к награждению;
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ (Положение об оплате труда работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ));
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для

работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, Критерии и показатели деятельности);

- распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- перечень оснований представления материальной помощи, средств на лечение работников и ее размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ) (график отпусков);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- заключение Соглашения по охране труда;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ) (Положение об аттестационной комиссии);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- сметы расходов, планы использования бюджетных средств, штатное расписание, график отпусков, учебную нагрузку педагогических, научно-педагогических работников образовательной организаций, должностные обязанности/инструкции работников;
- существенные изменения действующих условий труда, введение сменности в работе;
- проведение тарификации педагогических работников;
- иные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью членов профсоюза.

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

- по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнению работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);
- внесение изменений в штатное расписание.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

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

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

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

8.5.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, в комиссию по трудовым спорам, о выплате денежных средств стимулирующего характера, по вопросам применения к членам профсоюзной организации дисциплинарных взысканий, а также в иных случаях по вопросам регулирования трудовых отношений.

8.5.7. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

8.6. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соответствующими законами Республики Крым.

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

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

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

9.5. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза согласно Положения профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

9.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

9.8. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.9. Осуществлять контроль за правильным и своевременным перечислением профсоюзных взносов.

9.10. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.11. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

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

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

9.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

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

9.17. Содействовать оздоровлению детей работников членов Профсоюза.

9.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

9.19. Принимать участие в проведении конкурсов, дней ОТ.

9.20. Осуществлять выборы уполномоченного по охране труда.

Х. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

10. Правовую основу противодействия коррупции составляют Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, настоящий Федеральный закон и другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, а также нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации и муниципальные правовые акты.

10.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

10.2. Обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается на различные категории

лиц, предусмотренных Федеральным Законом «О противодействии коррупции».

10.3. Непринятие лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта, если обязанность принимать такие меры возлагается на данное лицо, является коррупционным правонарушением, за совершение которого виновное лицо несет дисциплинарную ответственность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4. Меры по предупреждению коррупции включают:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

10.5. Под конфликтом интересов педагогического работника понимается ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, а также предусмотрен правовой институт, предоставляющий возможность педагогу и иными участниками образовательных отношений посредством обращения в соответствующую комиссию устанавливать наличие (либо отсутствие) у педагогического работника такого конфликта интересов, а также обеспечивать его урегулирование.

10.6. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

10.7. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены Федеральными Законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

10.8. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение

обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились:

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

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





11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет.

11.7 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:	От работников:
 <p>Директор МБОУ «СШ №18»  Р.Ю. Адживиляева М.П. «29» июля 2024 г.</p>	 <p>Председатель первичной профсоюзной организации  З.С. Абдуллаева М.П. «29» июля 2024 г.</p>

Приложение № 1
к коллективному договору

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»



Согласовано
Председатель ЦПО МБОУ «СШ №18»
З.С. Абдуллаева



Утверждаю
Директор МБОУ «СШ №18»
Р.Ю. Адживилиева

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1. В своей деятельности образовательная организация (в дальнейшем именуется — школа) руководствуется Законом РФ «Об образовании», ТК Российской Федерации, Указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и региональных органов власти, решениями органов управления образованием.

1.2. Школа несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за адекватность применяемых форм, методов и средств организации образовательного процесса возрастным психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам, требованиям охраны жизни и здоровья обучающихся.

1.3. В школе не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций (объединений).

1.4. Настоящие правила внутреннего распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы общеобразовательного учреждения.

1.5. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав самостоятельно, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников общеобразовательного учреждения работодателем является школа.

2.2. Прием на работу и увольнение работников осуществляет директор общеобразовательного учреждения путем заключения трудового договора о работе в данной школе.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом администрации общеобразовательного учреждения. Приказ объявляется работнику под роспись.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в школе не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за

определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.6. При приеме на работу работник обязан предоставить администрации медицинское заключение о состоянии здоровья, документ об образовании, трудовую книжку, паспорт, документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям и иные документы в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Запрещается требовать от трудящихся при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана: а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям; б) ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка; в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.10. На всех работников общеобразовательного учреждения заполняются трудовые книжки согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.11. На каждого административного и педагогического работника школы ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в дошкольной группе и в школе, копии выписки из трудовой книжки. После увольнения работника его личное дело хранится в школе бессрочно.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям предусмотренным законодательством.

2.13. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации школы, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.14. В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

2.15. Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники школы обязаны:

— работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на них Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

— соблюдать дисциплину труда — основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

— всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять

творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

— соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

— быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

— систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

— содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

— беречь и укреплять собственность школы (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, воспитывать у учащихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;

— проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии требованиями о проведении медицинских осмотров.

3.2. Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма учащихся работники школы обязаны немедленно сообщать администрации.

3.3. Приказом директора школы в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, организация трудового обучения, профессиональной ориентации общественно-полезного, производительного труда, а также выполнение других учебно-воспитательных функций.

3.4. Административные и педагогические работники проходят, раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации.

3.5. Круг основных обязанностей (работ) администрации, педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4. Основные обязанности администрации

4.1. Администрация школы обязана:

— обеспечивать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;

— правильно организовать труд работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

— обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы школы; своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

— работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

— совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда. Осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ;

- обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
 - принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
 - неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;
 - создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников школы, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности;
 - обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и учащихся;
 - организовать горячее питание учащихся и сотрудников школы;
 - обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; при выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период работы. О размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате; заработная плата выплачивается перечислением на указанный работником счет в банке на условиях определенных трудовым договором; срок выплаты заработной платы установить 5 и 20 числа месяца; при совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня; оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
 - чутко относиться к повседневным нуждам работников школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;
 - создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении школой, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности; своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.
- 4.2. Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.
- 4.3. Администрация школы осуществляет свои полномочия в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

5. Рабочее время и его использование, время отдыха

5.1. В школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём.

Начало учебных занятий — 8 часов 00 минут.

5.2. Время начала и окончания работы для каждого работника определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ «СШ №18» по согласованию с профсоюзной организацией.

5.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ «СШ №18» и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

5.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией

школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку.

5.5. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи.

5.6. Работа в праздничные и выходные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета школы, по письменному приказу администрации.

5.7. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.8. Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.9. Запрещается проведение учебных занятий без поурочного плана, конкретизированного для данной группы учащихся или класса учебного плана.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочими днями за исключением выходных и праздничных дней. Во время каникул педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, на превышающей средней учебной нагрузки в день. График работы в каникулы доводится не позднее 2 дней до начала каникул.

5.11. График отпусков составляется администрацией в соответствии с производственной необходимостью школы за 2 недели до начала года с ознакомлением работников и выдачей уведомления.

5.12. Учитель к первому дню каждого учебного года должен иметь рабочий и календарный тематический план.

6. Действия участников образовательного и воспитательного процесса

6.1. Посторонние лица могут присутствовать во время урока, в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителей и согласия учителя.

6.2. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям (например: по домашним обстоятельствам, по аварийной ситуации, для объявления изменений в расписании, для вызова учащихся и т.д.).

6.3. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятий) и в присутствии учащихся.

6.4. Взаимоотношения между всеми участниками образовательного и воспитательного процесса строятся на взаимоуважении, с соблюдением принципов педагогической этики.

6.5. Официально участники образовательного процесса в рабочее время обращаются друг к другу на «Вы» и по имени-отчеству.

7. Учебная деятельность

7.1. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя на основании учебного плана, обязательного для выполнения.

7.2. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один день в неделю, свободный от уроков, для методической работы и повышения квалификации.

7.3. Пропуск, перенос, отмена, сокращение или досрочное окончание уроков, факультативов, кружков, секций и т.д. по усмотрению учителей и учащихся без согласования с администрацией не допускается.

7.4. В целях обеспечения непрерывности учебного процесса при невозможности проведения учителем занятий по уважительным причинам он должен немедленно поставить в известность об этом администрацию школы.

7.5. Выполнение учебного плана является обязательным для каждого учителя. При пропуске занятий по болезни и другим уважительным причинам учитель обязан принять

все меры для ликвидации отставания в выполнении учебного плана, а администрация обязана предоставить возможности для этого, включая замену занятий, изменение расписания и т.д.

7.6. Педагогический работник не имеет права опаздывать на учебные занятия. Учитель должен быть на рабочем месте за 15 минут до начала уроков, учащиеся — за 5 минут. Учитель и учащиеся готовятся к уроку до звонка. Появление в классе и подготовка к уроку после звонка считается нарушением трудовой дисциплины. Время перемены является рабочим временем администратора, учителя, классного руководителя, воспитателя.

7.7. Время урока должно использоваться рационально: Не допускается систематическое отвлечение на посторонние темы. Также не допускается использование перемены для рабочей деятельности.

7.8. Учитель не имеет права покидать класс во время учебных занятий или заниматься посторонней деятельностью. Во время учебных занятий учитель несет ответственность за жизнь, безопасность и здоровье учащихся.

7.9. Ответственным за ведение классной документации, за оформление личных дел, дневников, за оформление и ведение общей части классного журнала является классный руководитель.

7.10. Классный журнал заполняется согласно имеющейся в нем инструкции каждым учителем. Записи о проведенных уроках делаются в день их проведения. Отсутствие записей перед началом следующих занятий и на момент контроля является нарушением трудовой дисциплины.

7.11. Отчеты по ведению журнала и выполнению учебного плана проводятся в сроки, установленные администрацией. Перенос сроков отчета по инициативе учителей (классных руководителей, воспитателей), а также уклонение от них недопустимы и являются нарушением трудовой дисциплины.

7.12. Перед началом урока учитель проверяет готовность учащихся и класса к уроку. Санитарное состояние учебного помещения. В случае, если класс не подготовлен должным образом к занятиям, учитель не должен начинать занятий до приведения учебного помещения в полную готовность. Обо всех случаях задержки урока из-за неподготовленности учебного помещения учитель должен сообщить в тот же день заведующему кабинетом или администрации школы.

7.13. После звонка с урока учитель сообщает учащимся об окончании занятий и дает разрешение на выход из класса.

7.14. Учитель несет ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок своего учебного помещения. В случае обнаружения каких-либо пропаж, поломок или порчи оборудования учитель принимает меры по выяснению обстоятельств происшествия и о принятых мерах сообщает администрации.

7.15. Каждый учитель, имеющий в учебном помещении оборудование и пособия для работы, несет за них материальную ответственность.

7.16. Закрепление рабочих мест за учащимися производит классный руководитель по согласованию с заведующим кабинетом. В случае необходимости (дефекты у детей органов зрения, слуха) проводится консультация с врачом.

7.17. При вызове учащихся для ответа учитель должен потребовать предъявления дневников.

7.18. Оценку, полученную учеником за ответ, учитель объявляет классу и заносит ее в классный журнал и дневник учащегося.

7.19. Учитель берет классный журнал и возвращает в учительскую по окончании уроков.

7.20. Учитель обязан лично отмечать отсутствующих в классном журнале на каждом уроке.

7.21. Учитель дает домашнее задание до звонка. Записывает его на доске и следит за записью задания учащимися в своих дневниках.

7.22. Учитель обязан записать в классном журнале содержание урока и домашнее задание учащимся.

7.23. Учителя обязаны анализировать пропуски занятий учащимися, немедленно принимать меры к выяснению причин пропусков и к ликвидации пропусков по неуважительным причинам. Ни один пропуск не должен оставаться без реакции учителя. Организует и координирует работу в этом направлении классный руководитель.

8. Внеклассная и внешкольная деятельность

8.1. Организует и координирует внешкольную деятельность в школе зам. директора по воспитательной работе.

8.2. Организаторами внеклассной деятельности в классах являются классные руководители.

8.3. Классное руководство распределяется администрацией школы исходя из интересов школы и производственной необходимости с учетом педагогического опыта, мастерства, индивидуальных особенностей педагогических работников и принципа преемственности.

8.4. Классному руководителю предъявляются требования согласно его функциональным обязанностям и квалификационной характеристике.

8.5. Деятельность классного руководителя строится согласно плану воспитательной работы школы на основании индивидуального плана воспитательной работы, составленного при взаимодействии с учащимися. План классного руководителя не должен находиться в противоречии с планом работы школы.

8.6. Вся внеклассная деятельность строится на принципах самоуправления, с учетом интересов учащихся, планом и возможностями школы.

8.7. Участие учащихся во внеклассных мероприятиях (кроме классного часа) не является обязательным.

8.8. Проведение внеклассных мероприятий регулируется Советом школы. С заявлениями, предложениями, просьбами в Совет школы обращаются как учащиеся, так и педагогические работники.

8.9. Учащиеся имеют право самостоятельного выбора внеклассной деятельности. Факультативы, кружки, секции, клубы, выбранные в начале года, обязательны для посещения. Руководители факультативов, кружков, секций, клубов несут ответственность за сохранение контингента учащихся.

8.10. В расписании предусматривается классный час, обязательный для проведения классным руководителем и посещения учащихся. Неделя, содержащая общешкольные мероприятия, освобождает от необходимости тематической работы на классном часе в интересах качественной и согласованной подготовки общешкольных праздников.

8.11. Администрация должна быть своевременно информирована о переносе или отмене классного часа, невозможности проведения внеклассного мероприятия с обоснованием причин.

8.12. В целях обеспечения четкой организации деятельности школы проведение досуговых мероприятий (дискотек, огоньков и т.д.), не предусмотренных планом школы и годовым планом классного руководителя, не допускается.

8.13. Классные руководители вносят посильный вклад в проведение общешкольных мероприятий, отвечают за свою деятельность и свой класс в ходе проведения мероприятий. Присутствие классных руководителей на общешкольных мероприятиях, предназначенных для учащихся его класса, обязательно.

8.14. За исключением выпускного вечера, все мероприятия, проводимые школой, должны заканчиваться до 19 часов.

8.15. При проведении внеклассных мероприятий со своим классом вне школы классный руководитель (также, как и в школе) несет ответственность за жизнь и здоровье детей и обязан обеспечить поддержку от родителей или других педагогов в расчете одного человека на 15 учащихся. Для проведения внешкольных мероприятий администрация школы назначает ответственного (ответственных). В его обязанности входит оформление необходимой документации, проведение инструкции по технике безопасности, непосредственная работа по организации и проведению.

9. Организация дежурства

9.1. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству в школе. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после окончания уроков в школе.

9.2. Дежурный администратор вносит свои предложения по организации дежурства, акцентирует внимание на проблемах, требующих решения и контроля.

9.3. Дежурный учитель отвечает за соблюдение правил техники безопасности во время перемен и до начала уроков, контролирует ситуацию и принимает меры по устранению нарушений дисциплины и санитарного состояния. Обо всех происшествиях немедленно сообщает администрации.

10. Поощрения за успехи в работе

10.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;

б) выдача премии;

в) награждение почетными грамотами.

В школе могут применяться и другие поощрения.

Поощрение, предусмотренное подпунктом «а» настоящего пункта, применяется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Поощрения, предусмотренные пунктами «б», «в» и «г», применяются вышестоящими органами народного образования и профсоюзными комитетами по совместному представлению администрации и профсоюзного комитета школы.

За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

10.2. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

10.3. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

10.4. При применении мер общественного, морального и материального поощрения при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

11.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом средней общеобразовательной школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, положением о соответствующей общеобразовательной школе, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

11.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение.

11.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

— за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы или Правилами внутреннего распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

— за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

— за появление на работе в нетрезвом состоянии.

К дисциплинарным взысканиям в, частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81, пунктами 1,2,3 статьи 336 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие обоснования для утраты доверия, либо соответственно аморальный поступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

11.4. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.

11.5. Равным образом считается прогулом отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня без уважительных причин. Для педагогических работников прогулом считается пропуск занятий по расписанию без уведомления администрации (без уважительных причин).

11.6. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций,

11.7. Дисциплинарные взыскания применяются директором школы, а также соответствующими должностными лицами органов народного образования в пределах предоставленных им прав.

11.8. Администрация школы имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

11.9. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются ГУНО, который имеет право их назначать и увольнять.

11.10. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.11. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

11.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.13. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

11.14. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

11.15. Кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, работники школы могут быть уволены по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора без согласования с профсоюзной организацией за:

— повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;

— применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью учащихся;

— появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

11.16. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Отказ работника от подписи не отменяет действия приказа.

11.17. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников школы.

11.18. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

11.19. Администрация школы по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

11.20. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

11.21. Трудовой коллектив вправе снять примененное им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

11.22. Курение на территории учреждения работниками запрещено. Дисциплинарное взыскание применяется за нарушение запрета в соответствии с ФЗ «Об ограничении курения табака» от 10 июля 2011 года №87.

12. Заключительные положения

12.1. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам школы.

С настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены: (подписи).

Приложение № 2
к коллективному договору

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБОУ «СШ №18»

З.С. Абдуллаева

«29» июля 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ №18»

Р.Ю. Адживиляева

«29» июля 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днём,
которым устанавливается дополнительный отпуск

№	Наименование должностей	Количество дней дополнительного отпуска
1	Директор	7
2	Заместитель директора по учебно – воспитательной работе	7
3	Специалист по административно – хозяйственной деятельности	7
4	Секретарь	3

В соответствии со ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации указанные выше распоряжению работодателя привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»



Председатель ИПО МБОУ «СШ №18»
В.С. Абдуллаева



Директор МБОУ «СШ №18»
Р.Ю. Адживиляева

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
необходима выдача смывающих средств

(согласно Типовых норм бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, утверждённых Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010г. № 1122н)

№	Наименование должностей	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1	Дворник	Работы, связанные с, легкосмываемыми загрязнениями	200г. туалетного мыла или 250мл. жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
2	Педагог-библиотекарь	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. туалетного мыла или 250мл. жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
3	Специалист по административно-хозяйственной деятельности	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. туалетного мыла или 250мл. жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
4	Сторож	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. туалетного мыла или 250мл. жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
5	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. туалетного мыла или 250мл. жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. туалетного мыла или 250мл. жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
7	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. туалетного мыла или 250мл. жидкого моющего средства в дозирующих устройствах

Приложение № 4
к коллективному договору

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»



Президент ППО МБОУ «СШ №18»
З.С. Абдуллаева



Директор МБОУ «СШ №18»
Р.Ю. Адживиляева

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников,
которым полагается бесплатная специальная одежда,
обувь и другие средства индивидуальной защиты**
(приказ Министерства труда и социального развития Российской Федерации
от 09.12.2014г. № 997н)

№	Наименование должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	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	1 шт. 2 шт. 1 шт. 6 пар
2	Педагог-библиотекарь	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или - халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
3	Специалист по административно-хозяйственной деятельности	- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
4	Сторож	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 12 пар
5	Уборщик служебных помещений	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,	1 шт.

		или - халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки резиновые или полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
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 полимерных материалов; - щиток защитный лицевой или - очки защитные; - перчатки резиновые или полимерных материалов; - средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
7	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки с полимерным покрытием; - очки защитные; - перчатки диэлектрические; - боты или галоши диэлектрические - средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар до износа до износа дежурные

Приложение № 5
к коллективному договору

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
которым полагается сертифицированная специальная сигнальная одежда
повышенной видимости
(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 20.04.2006г. № 297н)

№	Наименование должностей	Наименование специальной сигнальной одежды повышенной видимости	Норма выдачи на год единиц
1	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	- жилет сигнальный	дежурный
2	Дворник	- жилет сигнальный	дежурный

Приложение № 6
к коллективному договору

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»



Прессекретарь ПИО МБОУ «СШ №18»
С. С. Абдуллаева



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СШ №18»
Р. Ю. Адживилиева
29 июля 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников,
связанных с оказанием медицинской помощи, экстренной медицинской помощи
и проведением медицинских исследований,
которым полагается специальная одежда и обувь
(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 01.09.2010г. № 777н)**

№	Наименование должностей	Наименование санитарной одежды, обуви и др.	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Примечание
1	Медицинская сестра	- халат или костюм хлопчатобумажный - колпак или косынка хлопчатобумажная; - тапочки	2 шт. 2шт. 1 пара на 2 года	п. 22 раздел VII приложение № 1 приказа

**Приложение № 7
к коллективному договору**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»**



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО МБОУ «СШ №18»
В.С. Абдуллаева
29 июля 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СШ №18»
Р.Ю. Адживиляева
29 июля 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда

№	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Примечание
1	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда всех категорий работников учреждения – в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015	в течение года	- специалист по охране труда; - руководители подразделений, -классные руководители	
2	Обеспечение работников, в т.ч. занятых на работах с вредными условиями труда, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	в течение года	- специалист по административно – хозяйственной деятельности	
3	Оформление кабинета, уголков по охране труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий	в течение года	- специалист по охране труда; - уполномоченный ППО по охране труда	
4	Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда	в течение года	- специалист по охране труда	
5	Организация специальной оценки условий труда, по	в течение года	директор	

	новым рабочим местам			
6	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации тепловых и электрических сетей	в течение года	- специалист по административно – хозяйственной деятельности; - электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
7	Обустройство бытовых помещений для обслуживающего персонала и работников пищеблока	в течение года	- специалист по административно – хозяйственной деятельности	
8	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещениях к установленным нормам	в течение года	- специалист по административно – хозяйственной деятельности; - электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
9	Обеспечение безопасного подключения технических средств обучения в электросеть	в течение года	- электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
10	Выполнение требований противопожарного режима учреждения	в течение года	- специалист по административно – хозяйственной деятельности	
11	Проведение «День охраны труда»	ежемесячно	- специалист по охране труда	
12	Приобретение технологического оборудования в пищеблок, с целью снижения напряжённости трудового процесса	в течение года	директор	
13	Обеспечение выполнения требований электробезопасности в учреждении	в течение года	- электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
14	Проведение комплекса мероприятий по обеспечению безопасности учебного процесса в учреждении	в течение года	- специалист по охране труда	

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО МБОУ «СШ №18»
З.С. Абдуллаева
«29» июля 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СШ №18»
Р.Ю. Адживилиева
«29» июля 2024 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МБОУ «СШ №18»
З.С. Абдуллаева
2023 г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом № 237/01-17
от «31» июля 2023 г.
Директор МБОУ «СШ №18»
Р.Ю. Адживилиева
«31» июля 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения города Евпатории Республики Крым» (далее - положение), определяет размер и условия оплаты труда работников образовательного учреждения.

1.2. В настоящем положении используются следующие понятия:

- **педагогический работник** - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

- **молодой специалист** - педагогический работник учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 8 к настоящему положению;

- **тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, 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 учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

- **социальные выплаты** - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление и надбавки молодым специалистам.

1.3. Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы 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 учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливается с учетом:

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

- показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и Указом Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12. 2017 № 38-П, от 28.06. 2018 № 26-П, от 11.04. 2019 № 17-П и от 16.12. 2019 № 40-П;

- Закона Республики Крым от 06.07.2015 № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, утвержденных решением Евпаторийского городского совета Республики Крым от 22.12.2014 №1-10/2 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, утвержденных решением Евпаторийского городского совета Республики Крым от 22.12.2014 №1-10/2 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;

- 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 учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливается исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда учреждений, осуществляющих образовательную деятельность.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее - ЕКС), Единый тарифно-квалификационный справочник (далее - ЕТКС и пр.).

Персонал учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

Административно-управленческий персонал учреждения, осуществляющего образовательную деятельность - работники учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должности которых указаны в разделе 3 настоящего положения.

Основной персонал учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, - работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, целей деятельности этого учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, а также непосредственные руководители, должности которых указаны в приложении 2 к настоящему положению.

Вспомогательный персонал учреждения, осуществляющих образовательную деятельность - работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, включая обслуживание зданий и оборудования, должности (профессии) которых указаны в приложениях 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13 к настоящему положению, а также категории работников, указанных в пункте 1.12 настоящего положения.

1.8. Штатное расписание учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, утверждается руководителем в пределах фонда оплаты труда и включает в

себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, с указанием отнесения должностей (профессий) к административно управленческому, основному или вспомогательному персоналу, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

Штатное расписание учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Руководитель учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, несет персональную ответственность за обеспечение соблюдения требований настоящего положения, своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству, а также за соблюдение установленных нормативными правовыми актами и распорядительными документами федеральных органов исполнительной власти, а также исполнительных органов Республики Крым индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для отдельных категорий работников учреждений.

1.10. Руководитель учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, обязан извещать в письменной форме каждого работника о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат.

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

1.12. Месячная заработная плата работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 01.04. 2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежат включению:

- выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);

- выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Республики Крым, осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.13. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников и других работников, занятых в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.14. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников структурных подразделений учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.15. Оплата труда работников в учреждении, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.16. Оплата труда работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.17. С учетом условий труда работникам учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

1.18. Работникам учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

1.19. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1,2,4,12,13 к настоящему положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименования должностей (профессий), указанных в ЕТКС, ЕКС, считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее положение.

1.20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, подлежат индексации в порядке и сроки определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым в зависимости от распространения на работников действия указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

1.21. В соответствии со статьёй 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2. Фонд оплаты труда учреждения, осуществляющих образовательную деятельность

2.1. Фонд оплаты труда учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям, осуществляющим образовательную деятельность, из бюджета Республики Крым, бюджета муниципального образования городской округ Евпатория

Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного, стимулирующего характера и выплаты социального характера.

2.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не может превышать 40 % фонда оплаты труда.

При этом в расчет предельной доли не входит выполнение административно-управленческим и вспомогательным персоналом работы основного персонала на условиях совмещения должностей.

2.4. Формирование годового фонда оплаты труда учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Республики Крым и муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым.

3. Формирование заработной платы руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым, нормативными правовыми актами Республики Крым и настоящим положением.

3.2. Оклады (должностные оклады) руководителям учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

3.3. В зависимости от условий труда руководителю учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

Основанием для выплаты руководителю учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, компенсационной выплаты является приказ органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего положения, приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя и в порядке, утвержденном органом, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя устанавливаются органом, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Размеры выплат стимулирующего характера работнику, который приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, назначен исполняющим

обязанностей руководителя (по вакантной должности) устанавливаются приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3.5. По решению учредителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, руководителю учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

3.6. Заместителям руководителей учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15%, а главному бухгалтеру на 10-30 % ниже размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, указанного в приложении 1 к настоящему положению.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, и главному 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 учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего положения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) составляет не более 6.

3. Формирование окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, кроме руководителя, его заместителей

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по общеотраслевым должностям руководителя, специалистов, служащих и профессиям рабочих установлены в соответствии с приложениями 4, 5, 9, 10, 11,12,13 к настоящему положению.

4.3. Должности специалистов, служащих и их оклады (должностные оклады) в одном из типов учреждения, не вошедшие в приложения 1,2,4,12,13 устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), имеющимися в других типах учреждений, осуществляющих образовательную деятельность.

4.4. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются на 5-15 % ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

4.5. 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.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и решения Евпаторийского городского совета Республики Крым от 22.12.2014 №1-10/2 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при:

- выполнении работ различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 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, законами Республики Крым и нормативными правовыми актами Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, 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% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 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 учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, 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 (в том числе за специфику работы), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры надбавок за специфику работы указаны в приложении 3 к настоящему положению.

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения, осуществляющего образовательную

деятельность, на основании приказа руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Перечень и размеры отдельных выплат компенсационного характера устанавливаются законодательством Российской Федерации и Республики Крым, а также настоящим положением.

5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с законодательством Республики Крым и перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения города Евпатории Республики Крым», утвержденным решением Евпаторийского городского совета Республики Крым от 22.12.2014 №1-10/2 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

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.

При разработке и утверждении в учреждении, осуществляющей образовательную деятельность, показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать следующее:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки количества, качества и результатов его труда, подтвержденных соответствующими документами;
- размер вознаграждения должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения;
- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;
- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику;
- принятие решений об установлении выплат и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представительного органа работников;
- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в пределах части фонда оплаты труда, определенного с неукоснительным соблюдением требований пункта 2.3 настоящего положения, с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. В соответствии с решением Евпаторийского городского совета Республики Крым от 22.12.2014 №1-10/2 «Об утверждении положения об установлении системы

оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», 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 учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, 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 учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, правовым актом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, а руководителю устанавливается правовым актом органа, осуществляющего полномочия и функции учредителя, на срок не более года.

1) Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 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.

2) Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

3) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей

структурных подразделений учреждения, 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.

1) Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений 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 учредителем.

2) Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- надбавка за квалификационную категорию педагогических работников;
- надбавки за наличие ученой степени;
- ученого звания;

- надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

2.1.) Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с приложением 6 к настоящему положению.

2.2.) Работникам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени или ученого звания:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 3%;
- при наличии ученой степени доктора наук - 5%;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7%;
- при наличии ученого звания «профессор» - 10%.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени или ученого звания являются: для руководителя - приказ органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для остальных работников приказ (распоряжение) учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух или более оснований для установления надбавки за наличие ученой степени или ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим положением.

2.3.) Работникам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

в размере 20 % должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали), при условии соответствия профилю деятельности учреждения или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный...» «Заслуженный...», спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю деятельности учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

в размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...» производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник...», - профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим положением.

Основанием для повышения является:

- для руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, приказ органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

- для его заместителей, прочих работников - приказ (распоряжение) руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

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 учреждении, осуществляющим образовательную деятельность, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1) Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности.

- при выслуге лет свыше 3 лет - 5 %;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 10 %;

- при выслуге лет свыше 20 лет - 15 %.

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 образовательных учреждений, 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 образовательного учреждения, 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.

2) Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- 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 образовательное учреждение 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 образовательных учреждений, 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 образовательного учреждения, 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 отрасли.

6.2.4. Премииальные 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 образовательного учреждения и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение 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 за месяц 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 учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность).

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление и надбавка молодому специалисту.

7.2. Работникам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), указанных в приложениях 1,2,4,5,9,10,11,12,13 к настоящему положению.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Руководители учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в пределах доведенного фонда оплаты труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, и оформляется его приказом.

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.

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

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

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

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

7.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением 8 к настоящему положению.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

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 более двух месяцев;

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Оплата труда за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

8.2. При замещении педагогических должностей размер оплаты за один час учебной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.

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

8.3. Руководители учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в пределах имеющихся средств могут 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 учреждении, осуществляющего образовательную деятельность, указаны в приложении 7 к настоящему положению.

Приложение 1
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов)
руководителей учреждений, осуществляющих образовательную деятельность

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Директор общеобразовательного учреждения	38910,00

Приложение 2
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения,
осуществляющих образовательную деятельность

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	15195,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор ; социальный педагог; тренер-преподаватель	15216,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15226,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь ; преподаватель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15236,00

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	25140,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	26397,00

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню

Приложение 3
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размер надбавок за специфику работы

Типы учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
1. Организации, осуществляющие образовательную деятельность	
<p>1.1. Работа педагогических работников в:</p> <ul style="list-style-type: none"> - гимназических классах - лицейских классах - классах с углубленным изучением предметов - профильных классах <p>(устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)></p>	20
<p>1.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проверка тетрадей - для учителей начальных классов (по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир); - проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: литература, русский язык, математика, иностранный язык, родной язык (крымско-татарский, украинский, русский); - проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: химия, физика, биология, информатика, черчение <p>(устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)></p>	20 20 10
<p>- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога <*(1)></p>	15
<p>- руководство методическими объединениями, методическим советом <*(3)></p>	15
<p>2.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - классного руководителя - классного руководителя в инклюзивных классах <p><*(1)></p>	15 25

2.4. Работа педагогического работника:	
- в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	30
- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	30
- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	30
2.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья устанавливается пропорционально объему выполняемой работы) <*(2)>	25
2.6. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (устанавливается пропорционально объему педагогической работы) <*(1)>	10

(1)* Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

(2)* Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней.

(3)* Рассчитывается от размера должностного оклада 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

(4)* Рассчитывается от размера должностного оклада 2-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

Приложение 4
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь ; секретарь -машинистка	15453,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16258,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант ; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; техник-технолог; художник	15509,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством. 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.	16285,00
3-й квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	16515,00

4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	16213,00
5-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	16538,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-лаборант; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по защите информации; специалист по кадрам; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	16984,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	17833,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	18716,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	19654,00
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	20637,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	25252,00

2-й квалификационный уровень	Главный <*> (специалист по защите информации, технолог, энергетик)	25397,00
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	25928,00

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Приложение 5
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифных ставок, рублей
1 разряд	8824,00
2 разряд	9872,00
3 разряд	10041,00
4 разряд	10220,00
5 разряд	10406,00
6 разряд	10603,00
7 разряд	10910,00
8 разряд	10954,00

Приложение 6
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
педагог-наставник	20%
педагог -методист	20%
высшая категория	15%
первая категория	10%

Приложение 7
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий в учреждениях, осуществляющих образовательную
деятельность

№ 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

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.

Приложение 8
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

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 работники учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые, после:

- получения диплома о среднем профессиональном образовании, подтверждающего присвоение квалификации по специальности;
- либо получения диплома о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- либо получения диплома о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности;
- либо окончания аспирантуры.

2.1.1. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, после окончания обучения не позднее одного года после получения диплома государственного образца о соответствующем уровне образования.

2.2. Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста согласно пункту 2.1 настоящего положения не может являться основанием для отказа в присвоении такого статуса.

Период трудовой деятельности в педагогической должности в учреждении, не являющимся учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, не учитывается при присвоении статуса молодого специалиста.

2.3. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет со дня возникновения права на присвоение статуса, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

2.4. В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из одного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, и поступления на работу в другую, статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Если при трудоустройстве педагогический работник не предоставил копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста, то работодатель самостоятельно, на основании заявления педагогического работника, запрашивает соответствующие копии документов с предыдущих мест работы за три года.

2.5. Если статус молодого специалиста педагогическому работнику в предыдущем учреждении, осуществляющим образовательную деятельность, присвоен не был, при этом такой педагогический работник соответствует всем установленным настоящим положением требованиям, такому работнику присваивается статус молодого специалиста, однако период действия статуса (3 года) исчисляется с момента назначения на педагогическую должность впервые.

В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, и поступления на работу в учреждение, не имеющее статуса учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, или его перевода в учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, на не педагогическую должность, он теряет право на сохранение статуса молодого специалиста.

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 учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующее учреждение, осуществляющее образовательную деятельность);

- 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 во время 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.

Приложение 9
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	17716,00
Ведущий специалист по закупкам	18348,00
Контрактный управляющий Руководитель контрактной службы	21822,00

Приложение 10
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	16984,00
Ведущий специалист по охране труда	18348,00
Руководитель службы охраны труда	21822,00

Приложение 9
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) работников, тарифных ставок по профессиям рабочих, должностям специалистов и служащих, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
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»)	9872,00
Садовник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 сентября 2020 года № 559н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	9872,00
Помощник повара, младший повар повар шеф-повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	10220,00 10406,00 10603,00
Специалист по административно – хозяйственному обеспечению (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02 февраля 2018 г. № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»)	16285,00
Слесарь-сантехник ЖКХ (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 года № 810н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь домовых санитарно-технических систем и оборудования»)	10220,00

<p>Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 660н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)</p>	10406,00
<p>Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов</p> <p>(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»)</p>	10603,00
<p>Делопроизводитель</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)</p>	15453,00
<p>Секретарь руководителя</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)</p>	16325,00
<p>Техник, прораб, мастер</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 октября 2021 года № 698н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий»)</p>	15509,00
<p>Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)</p>	16984,00
<p>Инструктор по адаптивной физической культуре</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 апреля 2019 года № 197н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре»)</p>	16325,00

<p>Системный администратор</p> <p>Старший системный администратор</p> <p>Ведущий системный администратор</p> <p>Главный системный администратор</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»)</p>	<p>16984,00</p> <p>17833,00</p> <p>18716,00</p> <p>19654,00</p>
<p>Психолог</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»)</p>	<p>16359,00</p>
<p>Бухгалтер</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)</p>	<p>16984,00</p>
<p>Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями</p> <p>(приказ АНО «Национальное агентство развития квалификаций» от 15 сентября 2021 года №87/21-ПР «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификации в сфере образования»)</p>	<p>15236,00</p>

Приложение 12
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников, занятых в
учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-------------------------	--	---------------------------

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
2-й квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	13274,00
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	13368,00

Профессиональная квалификационная группа «Врачи»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
2-й квалификационный уровень	Врачи - специалисты	21707,00

Приложение 13
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) специалистов библиотек,
занятых в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
Библиотекарь	15600,00
Библиотекарь второй категории	16100,00
Библиотекарь первой категории	16500,00
Ведущий библиотекарь	16800,00
Главный библиотекарь	18611,00

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО МБОУ «СШ №18»
З.С. Абдуллаева

«29» июля 2024г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СШ №18»
Р.Ю. Адживиляева
«29» июля 2024г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №18 С КРЫМСКОТАТАРСКИМ ЯЗЫКОМ ОБУЧЕНИЯ
ГОРОДА ЕВПАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»
(МБОУ «СШ №18»)

ПРИКАЗ

от 02 октября 2023года

№ 324 /01-17

*О внесении изменений в
«Положение о системе оплаты
труда работников
МБОУ «СШ №18»*

На основании постановления администрации города Евпатории Республики Крым от 29.09.2023г. № 2891-п «О внесении изменений в постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 01.08.2023 № 2400-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность», -

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие изменения с 01.10.2023г. в штатное расписание общеобразовательного учреждения:
 - 1.1. В положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения города Евпатории Республики Крым», утверждённое приказом № 237/01-17 от 31.08.2023г. (далее – положение о системе оплаты труда) с 01.10.2023г.:
 - 1.1.1. Подпункт 2.3. пункта 6.2.2 положения о системе оплаты труда изложить в следующей редакции:
«2.3.) Работникам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почётных званий:
в размере 20 % должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):
 - работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды

(высшие звания, ордена, медали) и знаки отличия Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности учреждения или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...», спортивные звания международного класса - при условии соответствии почетного звания профилю деятельности или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

в размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...» производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименованию нагрудного знака, начинающегося со слов «знака, начинающегося со слов «Почётный работник...», - профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности учреждения или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим положением.

Основанием для повышения является:

- для руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, приказ органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

- для его заместителей, прочих работников - приказ (распоряжение) руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником».

1.1.2. Приложения 1,2,4,5,9,10,11 к положению о системе оплаты труда работников изложить в новой редакции, увеличив должностные оклады работников, на которые не распространяются указы Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» и от 28.12.2012 год № 1688 «О некоторых мероприятиях по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», путём проведения индексации на 5,5% (приложение 1-7).

1.1.3. Приложение 6 к положению о системе оплаты труда работников изложить в новой редакции (приложение 8).

2. Привести условия оплаты труда в соответствие с настоящим приказом и довести до сведения работников.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на замдиректора по УВР Иззитову В.Ш.

Директор



Р.Ю. Адживиляева

Приложение № 1
к приказу МБОУ «СШ №18»
от 02.10.2023г. № ___/01-17

Приложение 1
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов)
руководителей учреждений, осуществляющих образовательную деятельность

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Директор общеобразовательного учреждения	41051,00

Приложение № 2
к приказу МБОУ «СШ №18»
от 02.10.2023г. № ___/01-17

Приложение 2
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов)
работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	15195,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор ; социальный педагог; тренер-преподаватель	15216,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15226,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь ; преподаватель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15236,00

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*>	26523,00

2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	27849,00
------------------------------------	--	----------

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню

Приложение № 3
к приказу МБОУ «СШ №18»
от 02.10.2023г. № ___/01-17

Приложение 4
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь ; секретарь -машинистка	16303,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	17153,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант ; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; техник-технолог; художник	16362,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория.	17181,00

3-й квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория.	17424,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17105,00
5-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	17448,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-лаборант; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по защите информации; специалист по кадрам; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	17919,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	18814,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	19746,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20735,00
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях,	21773,00

уровень	лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	26641,00
2-й квалификационный уровень	Главный <*> (специалист по защите информации, технолог, энергетик)	26794,00
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	27355,00

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Приложение № 4
к приказу МБОУ «СШ №18»
от 02.10.2023г. № ___/01-17

Приложение 5
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифных ставок, рублей
1 разряд	9310,00
2 разряд	10415,00
3 разряд	10594,00
4 разряд	10783,00
5 разряд	10979,00
6 разряд	11187,00
7 разряд	11511,00
8 разряд	11557,00

Приложение № 5
к приказу МБОУ «СШ №18»
от 02.10.2023г. № ___/01-17

Приложение 9
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	18691,00
Ведущий специалист по закупкам	19358,00
Контрактный управляющий Руководитель контрактной службы	23023,00

Приложение № 6
к приказу МБОУ «СШ №18»
от 02.10.2023г. № ___/01-17

Приложение 10
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	17919,00
Ведущий специалист по охране труда	19358,00
Руководитель службы охраны труда	23023,00

Приложение № 7
к приказу МБОУ «СШ №18»
от 02.10.2023г. № ___/01-17

Приложение 11
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18
с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) работников,
тарифных ставок по профессиям рабочих, должностям специалистов и служащих,
предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
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»)	10415,00
Садовник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 сентября 2020 года № 559н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	10415,00
Помощник повара, младший повар повар шеф-повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	10783,00 10979,00 11187,00
Специалист по административно – хозяйственному обеспечению (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02 февраля 2018 г. № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»)	17181,00
Слесарь домовых санитарно-технических систем и оборудования 2-го разряда, слесарь-сантехник домовых санитарно-технических систем и оборудования 2-го разряда, слесарь аварийно-	10783,00

восстановительных работ 2-го разряда (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 года № 810н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь домовых санитарно-технических систем и оборудования»)	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 660н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	10979,00
Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов (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»)	11187,00
Делопроизводитель	16303,00
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	17223,00
Специалист по оформлению трудовых отношений, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу, специалист по кадрам (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	17919,00
Инструктор по адаптивной физической культуре (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 апреля 2019 года № 197н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре»)	17223,00
Системный администратор	17919,00
Старший системный администратор	18814,00
Ведущий системный администратор	19746,00
Главный системный администратор	20735,00

(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»)	
Психолог (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»)	17259,00
Бухгалтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	17919,00
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	
(приказ АНО «Национальное агентство развития квалификаций» от 15 сентября 2021 года №87/21-ПР «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификации в сфере образования»)	16074,00
Охранник 4 разряда (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 декабря 2015 года № 1010н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по обеспечению охраны образовательных организаций»)	10783,00
Специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищённости и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищённости (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 апреля 2023 года № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищённости объекта (территории)»)	17919,00

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»



СОГЛАСОВАНО

Председатель ПМО МБОУ «СШ №18»

В.С. Абдуллаева

«29» июля 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ №18»

Р.Ю. Адживиляева

«29» июля 2024 г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №18 С КРЫМСКОТАТАРСКИМ ЯЗЫКОМ ОБУЧЕНИЯ
ГОРОДА ЕВАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»
(МБОУ «СШ №18»)**

ПРИКАЗ

от 16.02.2024г.

№ 43/01-17

***О внесении изменений в «Положение
о системе оплаты труда работников
МБОУ «СШ №18»», утверждённого
приказом №237/01-17 от 31.08.2023г.***

На основании постановления администрации города Евпатории Республики Крым от 12.02.2024 № 345-п «О внесении изменений в постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 01.08.2023 № 2400-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым», осуществляющих образовательную деятельность», -

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие изменения:

1.1. в положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения города Евпатории Республики Крым», утверждённое приказом №237/01-17 от 31.08.2023г., с изменениями от 29.09.2023 №2891-п, от 20.12.2023 № 3908-п:

1.1.1. Раздел 1 положения о системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, дополнить пунктом 1.21. следующего содержания:

«1.21. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

1.1.2. Пункт 3.1. положения о системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, изложить в новой редакции:

«3.1. Заработная плата руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера (материальной помощи на оздоровление) определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым, нормативными правовыми актами Республики Крым и настоящим положением».

1.1.3. Приложения 2,3 к положению о системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, осуществляющей образовательную деятельность изложить в новой редакции (прилагается).

1.2. в штатное расписание муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №18 с крымскотатарским языком обучения города Евпатории Республики Крым».

2. Настоящее постановление распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Р.Ю. Адживиалева

2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	27849,00
------------------------------	---	----------

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Приложение 2
к приказу МБОУ «СШ №18»
от 16.02.2024г. № ____/01-17

Приложение 3
к положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18 с
крымскотатарским языком обучения
города Евпатории Республики Крым»

Размер надбавок за специфику работы

Типы учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
1. Организации, осуществляющие образовательную деятельность	
1.1. Работа педагогических работников в: - гимназических классах - лицейских классах - классах с углубленным изучением предметов - профильных классах (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	20
1.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей - для учителей начальных классов (по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир); - проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: литература, русский язык, математика, иностранный язык, родной язык (крымскотатарский, украинский, русский); - проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: химия, физика, биология, информатика, черчение (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	20 20 10

- заведование учебным , методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога <*(1)>	15
- руководство методическими объединениями , методическим советом <*(3)>	15
2.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей: - классного руководителя - классного руководителя в инклюзивных классах - классного руководителя в кадетских классах <*(1)>	15 25 20
2.4. Работа педагогического работника:	
- в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	30
- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	30
- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	30

(1)* Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

(2)* Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней.

(3)* Рассчитывается от размера должностного оклада 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

(4)* Рассчитывается от размера должностного оклада 2-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

Пронумероване, прошнуровано и
скреплено печатью 119 листов

119 (двадцать девять)

Директор: А. П. Ю. Чухрава
И. П. Ю. Чухрава
г. Севастополь



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 209456830344270487273059057625064489973230298042

Владелец Адживиляева Ребия Юсуповна

Действителен с 16.09.2024 по 16.09.2025