

От работников:
Председатель ПК ППО
«Школа № 64 города Донецка»
_____ Т.Н. Попович
(подпись)

«19» мая 2023г.

От работодателя:
Директор МБОУ
«Школа № 64 города Донецка»
_____ И.А. Жигалова
(подпись)

«19» мая 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и трудовым коллективом
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ШКОЛА № 64 ГОРОДА ДОНЕЦКА»
на период
с 19 мая 2023 года по 18 мая 2026 года

принят на общем собрании трудового коллектива
протокол №25 от « 19 » мая 2023 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем (далее руководитель) и работниками в лице их представителей (далее выборный орган первичной профсоюзной организации) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ШКОЛА № 64 ГОРОДА ДОНЕЦКА».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Донецкой Народной Республики;

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки ДНР и Профессиональным союзом работников образования и науки Донецкой Народной Республики.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения Муниципального бюджетного образовательного учреждения

«Школа № 64 города Донецка» Жигаловой Ирины Александровны (далее – руководитель образовательного учреждения);

работники образовательного учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка» (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Попович Татьяны Николаевны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением, образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

руководитель образовательного учреждения обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательном учреждении, и не позднее чем в трёхдневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

руководитель образовательного учреждения принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательном учреждении, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трёх дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

руководитель образовательного учреждения обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом) ст.51 ТК РФ.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27

ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) руководитель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от руководителя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с руководителем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с руководителем вопросов, планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

Руководитель образовательного учреждения признаёт выборный орган первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка» единственным полномочным представителем работников образовательного учреждения, делегирующего своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам

установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, руководитель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

II. Обязательства представителей сторон Коллективного договора

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации, необходимость улучшения положения её работников, руководитель и представитель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования на уровне Донецкой Народной Республики и на уровне муниципального образования, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Руководитель образовательного учреждения:

2.2.1. Способствует полному и своевременному финансовому обеспечению деятельности учреждения.

2.2.2. Информировывает первичную профсоюзную организацию о действующих и (или) готовящихся к принятию программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с первичной профсоюзной организацией консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии образовательного учреждения для аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.4. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по её запросам, информацию о численности и составе работников образовательного учреждения, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Обеспечивает возможность представителям первичной профсоюзной организации, в том числе председателю профсоюзного комитета первичной

профсоюзной организации принимать участие в работе в составе рабочих групп по разработке программ в сфере профессионального образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.6. Направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации для согласования проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в их разработке.

2.2.7. Считает неправомерным уклонение работодателя образовательной организации от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

2.2.8. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и Донецкой Народной Республики.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения, 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 работников, социальные гарантии и стипендиальное обеспечение обучающихся.

2.3.2. Оказывает помощь членам первичной профсоюзной организации, на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в проведении аттестации педагогических работников.

III. Развитие социального партнерства и участие выборных органов первичной профсоюзной организации в управлении образовательного учреждения

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в сфере образования на локальном уровне.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного договора (не реже одного раза в год).

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемого Коллективного договора в учреждении.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров других организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организации, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательной организации, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе руководящего органа при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательного учреждения содействовать принятию локальных нормативных актов учреждения, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

Содействовать обеспечению участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

При подготовке руководителем проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников учреждения, обеспечивать заблаговременное о них информирование для учета мнения первичной профсоюзной организации.

3.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательного учреждения, к которым относятся общее собрание трудового коллектива образовательного учреждения.

3.3. Стороны считают целесообразным направление работникам образовательного учреждения разъяснений, рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, в том числе подготовленных сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Коллективного договора.

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

а) проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в учреждении;

б) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

в) направление работы на обеспечение финансирования мероприятий социальной защиты ветеранами боевых действий либо имеющих право на получение государственной социальной помощи;

г) обеспечение правовой и социальной защищенности работников и обучающихся из числа молодежи;

д) активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.5. Руководитель образовательного учреждения и выборный орган первичной профсоюзной организации при заключении коллективных договоров предусматривает разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, а также обучающихся образовательных

организаций высшего образования, осуществляющих педагогическую деятельность, содержащие в том числе положения по:

а) организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;

б) закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

в) осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

г) закреплению мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности.

3.6. Руководитель образовательного учреждения в рамках своих полномочий и выборный орган первичной профсоюзной организации договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательного учреждения, заполняемой педагогическими работниками.

3.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.7.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

3.7.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзного бюджета по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

3.7.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательном учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

3.8. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательного учреждения;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательного учреждения и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательного учреждения, официальных группах образовательного учреждения в социальных сетях, СМИ.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, других соглашений, коллективного договора.

4.1.3. Руководитель образовательного учреждения обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

б) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

4.1.4. Руководитель образовательного учреждения обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники образовательного учреждения, включая руководителя и заместителей руководителя образовательного учреждения, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее — учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательного учреждения, включая руководителя и заместителей руководителя образовательного учреждения, 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 указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных учреждений (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 ставку заработной платы.

4.1.6. Руководитель образовательного учреждения в сфере трудовых отношений обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором, а так же иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) 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;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, профессионального образования дополнительного, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) 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, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

ж) предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

з) изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

и) своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Социальный Фонд России.

к) производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора.

4.1.7. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин;

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом

образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

4.1.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование согласно ст.81 ТК РФ.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

4.1.9. Обеспечивать работнику, с даты уведомления, о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации учреждения) время для поиска работы (1 час в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

4.1.10. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

4.1.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном образовательном учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательного учреждения.

4.1.12. 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.1.13. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

4.1.14. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

4.1.15. Учитывать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации и производительности труда согласно ст.179 ТК РФ и п.4.2 Отраслевого Соглашения:

работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

неосвобожденных 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.

4.1.16. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.2.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

4.2.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников.

4.2.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

4.2.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

4.2.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что исходя из того, что с работниками, включая руководителя и его заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарноэпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель

заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Руководитель образовательного учреждения и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательного учреждения, так и за ее пределами;

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

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

г) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательном учреждении с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

д) осуществление расчета норм времени педагогических работников принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Руководитель образовательного учреждения обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и трудовым договором.

5.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательного учреждения, заместителей руководителя образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Руководитель образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе руководителя образовательного учреждения.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения только с согласия работника. 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. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, его заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день составляет определенное количество календарных дней согласно Приложения №6 к коллективному договору.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Организация, с учетом производственных и финансовых возможностей, в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке согласно ст.128 ТК РФ.

5.9. Педагогическим работникам учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим

работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532), с изменением, внесенным приказом Минобрнауки России от 29 июня 2020 г. 748 (зарегистрировано Минюстом России 3 августа 2020 г., регистрационный № 59142).

5.10. Стороны договорились, что:

- Периоды, на протяжении которых в образовательном учреждении не осуществляется учебный процесс (образовательная деятельность) из-за санитарно-эпидемиологических, климатических обстоятельств, являются рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время работники участвуют в воспитательных, организационно-методических, организационно-педагогических работах в соответствии с приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном действующим законодательством, приказами Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка;

- привлечение педагогических работников, которые осуществляют индивидуальное обучение детей, к исполнению другой организационно-педагогической работы в каникулярный период осуществляется в рамках количества часов учебной нагрузки, установленной при тарификации до начала каникул;

- длительность рабочего времени педагогических работников, привлеченных в период, который не совпадает с ежегодным оплачиваемым отпуском, продолжительностью не более одного месяца, к работе в оздоровительные лагеря с дневным пребыванием детей не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора;

- привлечение преподавателей в каникулярное время, которое не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, которые находятся в другой местности, осуществляются только с согласия работников;

- режим организационной, методической, исследовательской, проектной работы регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, программами, индивидуальными планами работ. Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами можно регулировать выполнение указанных видов работ непосредственно в образовательном учреждении при обеспечении работнику всех необходимых условий для выполнения указанных видов работ, как в организации, так и за её пределами.

5.11. Руководитель образовательного учреждения обязан:

5.11.1. Создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по графику отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.д. вне образовательного учреждения.

5.11.2. При составлении расписаний учебных занятий избегать нерациональных трат времени педагогических и научно-педагогических работников, осуществляющих преподавательскую работу, обеспечивать непрерывную последовательность проведения уроков, учебных занятий, не допускать перерыва между занятиями более 2 часов.

5.11.3. Определить режим рабочего времени педагогических работников в пределах 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения учебной, организационной, методической работы, которая определяется соответствующими локальными нормативными актами учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, учитывая количество часов по учебному плану, специальность и квалификацию работника, а других работников – в пределах 40-часовой рабочей недели, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

5.11.4. Предварительное распределение педагогической нагрузки производить в конце учебного года с обязательным предварительным обсуждением на заседаниях педагогического совета. Доводить до сведения педагогических работников результаты распределения педагогической нагрузки на следующий учебный год в конце текущего учебного года (до предоставления отпуска).

5.11.5. Ограничить заключение срочных договоров с сотрудниками. Не допускать перезаключения бессрочного трудового договора на срочный по причине достижения пенсионного возраста по инициативе работодателя. Заключение с работниками трудовых договоров в форме контракта производить только с работниками, вышедшими на пенсию в соответствии с Федеральным Законом от 23 августа 1996 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

5.11.6. Предоставлять дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью от 3-х календарных дней согласно спискам должностей, работ и профессий на основании Ориентировочного перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем Приложение №7.

5.11.7. При наличии и возможности использования собственных средств организации, устанавливать и предоставлять дополнительные виды оплачиваемых отпусков:

- в случае личного бракосочетания или бракосочетания детей – 2 дня;
- рождения ребенка – 1 день;
- смерти близких родственников -2 дня;
- для ухода за больным членом семьи – 2дня;
- родителям, чьи дети в возрасте до 18 лет поступают в учебные заведения, расположенные в другой местности – 2 дня;
- родителям, чьи дети идут в первый класс образовательного учреждения – 1день;
- председателям выборных органов первичной профсоюзной организации, которые работают на общественных началах, на условиях двусторонней договоренности в каникулярное время - 2 дня.

5.11.8. Обеспечивать соблюдение действующего законодательства относительно предоставления гарантий и компенсаций работникам образовательного учреждения, которые направляются для повышения квалификации и переподготовки.

5.11.9. Обеспечить материальное поощрение педагогических работников, которые стали победителями республиканских и международных олимпиад, конкурсов, турниров, проектов.

5.11.10. Обеспечивать соблюдение действующего законодательства об уведомлении работников о введении новых и изменении существующих условий

труда, в частности относительно объемов учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год не позднее, чем за 2 месяца до их введения, в том числе относительно объема учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год.

5.11.11. Разрабатывать и утверждать штатное расписание, графики отпусков, учебную нагрузку педагогических работников, образовательного учреждения совместно с профкомом учреждения.

5.11.12. Согласовывать с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения:

введение изменений, пересмотр условий труда;

время начала и окончания работы, режим работы сменами, разделение рабочего времени на части, использование суммированного учета рабочего времени, графики работы, согласно которым предусматривать возможность создания условий для принятия работниками пищи во время рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв;

должностные и рабочие инструкции работников перед их утверждением руководителем образовательного учреждения.

5.11.13. Обеспечить для учителей организацию краткосрочных курсов, семинаров, конференций по вопросам законодательства об образовании, трудового законодательства.

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательного учреждения руководитель и выборный орган первичной профсоюзной организации исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливаются Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023 № 17-2, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.2. Руководитель образовательного учреждения с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору. (Приложение №4)

6.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

6.2.2.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

6.2.2.2. 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.

6.2.2.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в соответствии с тарифной сеткой (Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта 2023 г. № 17-2).

6.2.2.4. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень

профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.2.2.5. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

6.2.2.6. Дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

6.2.2.7. Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.2.8. Определения 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.

6.2.2.9. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.

6.2.2.10. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

6.2.2.11. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

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

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

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

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

6.5. Руководитель образовательного учреждения осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Руководитель образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. (Приложение № 8).

6.7. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.8. Стороны считают необходимым:

6.8.1. Проводить совместно мониторинг (не реже 1 раза в год) системы оплаты труда в учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителя, специалистов и других работников.

6.8.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

6.8.3. Конкретизировать при заключении руководителем трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником учреждения его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие мер социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

6.8.4. Внести в Положение об оплате труда для работников образовательного учреждения в течение первых трех лет преподавательской работы;

б) установление стимулирующих выплат в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

в) установление выплат стимулирующего характера преподавателям образовательного учреждения за достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным стандартам.

6.8.5. В целях снятия социальной напряженности руководитель учреждения информирует работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

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

а) превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям организации обучения в общеобразовательном учреждении и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольного образовательного учреждения;

б) превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

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

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

а) 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 стимулирующих выплат;

б) 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 санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6.11. Стороны пришли к соглашению о выплате (доплате) стимулирующего характера работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности (Приложение № 11):

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательного учреждения, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательном учреждении;

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

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора.

6.12. Стороны договорились:

6.12.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

6.12.2. Днями выплаты заработной платы являются: 20 и 5 число. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.12.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный 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.

6.12.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании
- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, Донецкой Народной Республики - со дня принятия решения о награждении.

6.12.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.12.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предназначенных в образовательном учреждении на выплаты стимулирующего характера.

6.12.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предназначенных в образовательном учреждении на выплаты стимулирующего характера.

6.12.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.12.9. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательного учреждения производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

VII. Условия и охрана труда

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Руководитель образовательного учреждения:

7.1.1. Организовывает разработку нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием первичной профсоюзной организации в установленном законодательством Российской Федерации порядке, в том числе правил и типовых инструкций по охране труда для кабинетов химии, физики, технологии, правил безопасности занятий по физической культуре и спорту.

Иницирует заключение Соглашения по охране труда (Приложение 12) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных и должностных лиц.

7.1.1.1. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждый вид, проводимых в учреждении работ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

7.1.2. Осуществляет проведение ежегодного анализа по несчастным случаям и условиям труда и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма при реализации образовательной деятельности за истекший год.

7.1.3. Информировывает выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее февраля месяца года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательным учреждением денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ).

7.1.4. Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований охраны труда сотрудников образовательного учреждения в установленном законодательством порядке:

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

7.1.4.2. Организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

7.1.5. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.6. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, указанные в п.7.1.4 настоящего Коллективного договора, но не менее 0,2 % от фонда оплаты труда.

7.1.7. Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.1.8. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставление гарантий и компенсаций

работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

7.1.9. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Приложение 9,10.)

7.1.10. Обеспечивает за счет средств учреждения проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.11. Организовывает проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

7.1.12. Организовывает проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

7.1.13. Осуществляет взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

Проводит мониторинг состояния зданий и сооружений образовательного учреждения.

7.1.14. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, а также обучение этих лиц по охране труда.

7.1.15. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации, предусмотренной федеральным законодательством, семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых ст.184 ТК РФ

7.1.16. Предусматривает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности согласно действующему законодательству.

Представляет информацию в выборный орган первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

7.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов первичной профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда,

представляют интересы членов первичной профсоюзной организации в органах государственной власти, в суде.

7.2.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению осмотров, обследований образовательного учреждения по вопросам охраны труда.

7.2.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

7.2.4. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.5. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками при проведении образовательной деятельности.

7.2.6. Принимает участие в лице своих представителей в работе комиссий:

а) по готовности учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

б) в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в) по приемке в эксплуатацию новых и реконструируемых объектов;

г) по проверке знаний по охране труда;

7.2.7. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности выборный орган профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения об устранении указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образования.

7.3. Работник в области охраны труда обязан:

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

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

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.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

7.4.2. Содействуют выполнению руководителем образовательного учреждения замечаний по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

7.4.3. Осуществляют общественный контроль за соблюдением руководителем законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательного учреждения.

7.4.4. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма во время пребывания в учреждении, осуществляющей образовательную деятельность.

7.4.5. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

VIII. Дополнительное профессиональное образование работников

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Руководитель образовательного учреждения с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Руководитель образовательного учреждения обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное

образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Руководитель образовательного учреждения не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Руководитель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов - не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки - не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если руководитель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы руководитель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым руководителем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются руководителем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Руководитель образовательного учреждения содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательного учреждения.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению руководителя для нужд образовательного учреждения.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательного учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации руководитель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

8.2. Стороны совместно договорились:

8.2.1. Не допускать принятия решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в сфере образования.

8.2.2. Принимать участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

8.3. Принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательного учреждения, проявляющих интерес к педагогической профессии.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение руководителями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

8.4.2. Совместно участвовать в организации и проведении Муниципальных и Всероссийских конкурсах профессионального мастерства.

8.4.3. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

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

8.5. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России образования № ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 г. «О примерном Положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Руководитель образовательного учреждения учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров, противоэпидемических мероприятий для работников образовательного учреждения за счет средств бюджета.

9.2. Стороны исходят из того, что руководитель:

9.2.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- а) внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;
- б) поддержки работников из числа молодежи;
- в) системы мер по социальной поддержке работников.

Х. Поддержка молодых педагогов

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательного учреждения:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательном учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с руководителем учреждения осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательном учреждении;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательного учреждения.

10.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

10.4. Руководитель образовательного учреждения обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательном учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

10.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательном учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

XI. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов первичной профсоюзной организации

11.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой народной Республике.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что руководитель образовательного учреждения и его полномочные представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения деятельности установленных законом прав и гарантий первичной профсоюзной организации и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

11.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивать хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

11.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

11.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников,

условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечислять на расчетный счет соответствующей территориальной организации членские взносы из заработной платы работников в размере 1% не допуская задержки их перечисления.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

11.2.6. Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 2 календарных дней, заместителям председателя - 2 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1 календарный день.

11.2.7. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательного учреждения председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

11.3. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.3.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

11.3.3. 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 руководителя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

11.3.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения комиссий образовательного учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.3.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

11.4. Стороны совместно:

11.4.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательного учреждения.

11.4.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

11.4.3. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательного учреждения и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

ХII. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка».

12.2. Стороны договорились и обязуются:

12.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

12.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

12.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательного учреждения.

12.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса.

12.2.6. Лица, представляющие руководителя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, Донецкой Народной Республики в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XIII. Заключительные положения

13.1. Руководитель образовательного учреждения обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательного учреждения, содержащими нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.2. В десятидневный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

13.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.4. Каждый принимаемый на работу в образовательное учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен руководителем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

13.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 19 мая 2023 года и действует по 18 мая 2026 года включительно.

13.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

13.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и положениями прежнего коллективного договора.

13.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

13.9. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.10. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

13.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.13. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1 Решение профсоюзного комитета «О коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективного договора»;
- приложение № 2 Уведомление руководителю образовательного учреждения о предложении начать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на 2023-2026 г.г.;

- приложение № 3 Приказ О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора;
- приложение № 4 Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка»;
- приложение № 5 Положение о премировании работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка»;
- приложение № 6 Перечень профессий и должностей, с ненормированным рабочим днём, дающим право на ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск;
- приложение № 7 Перечень профессий и должностей работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка», работа которых даёт право на предоставление ежегодного дополнительного отпуска и сокращённый рабочий день;
- приложение № 8 Перечень профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжёлые и вредные условия труда, до 12% (при наличии финансирования).
- приложение № 9 Перечень профессий и должностей работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка», имеющих право на обеспечение бесплатной спецодеждой, специальной обувью и другими СИЗ;
- приложение № 10 Перечень профессий и должностей работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка», имеющих право на обеспечение бесплатным мылом, бесплатных смывающих и обезвреживающих средств;
- приложение № 11 Перечень общественно значимых видов деятельности работников, Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа № 64 г.Донецка», на которые распространяются выплаты (доплаты) стимулирующего характера (при наличии финансирования);
- приложение № 12 Соглашение по охране труда и технике безопасности между администрацией и выборным органом первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка».

От работников:
 Председатель ПК ППО
 МБОУ «Школа № 64 города Донецка»
 _____ Т.Н. Попович .
 (подпись)

«19» мая 2023г.

От работодателя:
 Директор МБОУ
 «Школа № 64 города Донецка»
 _____ И.А. Жигалова
 (подпись)

«19» мая 2023г.



**РЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КУЙБЫШЕВСКОГО РАЙОНА ГОРОДА
ДОНЕЦКА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ШКОЛА № 64 ГОРОДА ДОНЕЦКА»**

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ
РЕШЕНИЕ**

от 13 апреля 2023 г

№ 24

О коллективных переговорах
по подготовке и заключению
коллективного договора

В целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями профсоюзный комитет постановляет:

1. Признать утратившим силу Коллективный договор МБОУ «Школа № 64 города Донецка» на период с 21.08.2021 г. по 26.08.2024 г. в связи с изменениями действующего законодательства.

2. Провести коллективные переговоры с работодателем по вопросу разработки и принятия коллективного договора на 2023-2026 г.г.

3. Утвердить следующих членов профсоюзной организации в комиссию по коллективным переговорам:

- Попович Т.Н., председатель профсоюзного комитета.

- Полидорова Т.А., член комиссии.

- Котова Л.Б. член комиссии.

1. Профсоюзному комитету организовать сбор предложений в коллективный договор от работников учреждения.

2. Подготовить и направить проект коллективного договора для проведения коллективных переговоров.

3. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ «Школа № 64 города Донецка».

Председатель ПК ППО

МБОУ «Школа № 64 города Донецка» _____ / Т.Н. Попович . /
(подпись) (Ф.И.О)



**РЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ
КУЙБЫШЕВСКОГО РАЙОНА ГОРОДА ДОНЕЦКА В ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
МБОУ «Школа № 64 города Донецка»**

Руководителю
МБОУ «Школа № 64 города Донецка»
Жигаловой И.А.

Уведомление.

Первичная профсоюзная организация предлагает начать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на 2023-2026 г.г. Предлагаем для ведения переговоров включить в комиссию 3 человека от профсоюзной организации. (протокол заседания профсоюзного комитета прилагается)

Председатель ПК ППО

МБОУ «Школа № 64 города Донецка» _____ /Т.Н. Попович ./
(подпись) (Ф.И.О)



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 64 ГОРОДА ДОНЕЦКА»

ПРИКАЗ

от 14.04.2023

Донецк

46/1

О проведении коллективных переговоров
по подготовке проекта и заключению
коллективного договора

На основании ст.35 ТК РФ и в целях обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, а также для организации контроля за их выполнением и на основании решения профсоюзного комитета № 24 от 13.04.2023,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по ведению переговоров на равноправной основе:
 - Жигалова И.А., руководитель МБОУ «Школа № города Донецка», сопредседатель;
 - Полидорова Т.А., заместитель руководителя, представитель руководителя, член комиссии;
 - Попович Т.Н., председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, сопредседатель;
 - Котова Л.Б., заведующий хозяйством, член комиссии;
 - Хлипун А.А., учитель математики языка, член комиссии.
 - Назарова Е.В., социальный педагог, член комиссии.
2. Организовать работу комиссии по разработке и принятию коллективного договора на 2023-2026 г.г.
3. Определить срок работы комиссии по ведению переговоров по разработке и принятию коллективного договора в срок с 14.04.2023 г. по 14.05.2023 г.
4. Определить место для работы комиссии по ведению переговоров по разработке и принятию коллективного договора – методический кабинет.

5. Профсоюзному комитету, в лице председателя Т.Н. Попович, представить предложенный вариант проекта коллективного договора на рассмотрение комиссии.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель

(подпись)

/И.А. Жигалова/

(Ф.И.О)

От работников:
Согласовано
Председатель ПК ППО
«Школа № 64 города Донецка»
_____ Т.Н. Попович
(подпись)

От работодателя:
Утверждено
Директор МБОУ
«Школа № 64 города Донецка»
_____ И.А. Жигалова
(подпись)

«14» апреля 2023г.

Приказ №46/1 от 14.04.2023г.

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 64 города Донецка»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка» (далее - Условия оплаты труда) регулируют Условия оплаты труда работников и руководителя учреждения.

1.2. Условия оплаты труда носят для учреждения обязательный характер.

1.3. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда работников МБОУ «Школа № 64 города Донецка», в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Донецкой Народной Республики, содержащими нормы трудового права.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, в пределах фонда оплаты труда учреждения, и должно содержать перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц с указанием размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), в соответствии с единой тарифной сеткой (далее - ЕТС).

1.5. Заработная плата работнику устанавливается согласно штатному расписанию и расчета-обоснования по начислению заработной платы руководителю, педагогическому, учебно-вспомогательному и техническому персоналу, тарификации педагогических работников на учебный год.

1.6. Оплата труда работников учреждения осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящими Условиями оплаты труда.

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже величины минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Донецкой Народной Республики.

При индексации (увеличении) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, Донецкой Народной Республики.

1.11. Персональная доплата в фиксированном значении, предусмотренная пунктом 2 Постановления правительства ДНР от 16.03.23 № 17-2, устанавливается на весь период введения Условий оплаты труда (выплачивается ежемесячно) и рассчитывается как разница между суммой предусмотренных работнику выплат по должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), установленных в соответствии с настоящими Условиями оплаты труда.

2. Общеотраслевые Условия по оплате труда работников

2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом обеспечения их дифференциации, а также от сложности выполняемых работ согласно схемам тарифных разрядов, определенных приложением 3 к постановлению правительства ДНР от 16.03.23 № 17-2.

Присвоение тарифных разрядов работникам рабочих профессий производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 5-15 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Должностные оклады помощников руководителя устанавливаются на 30-40 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

2.3. Работникам учреждения, с учетом условий их труда и норм законодательства Российской Федерации, Донецкой Народной Республики устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Повышение оплаты труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифных ставок) в зависимости от класса условий труда (далее - КУТ), в размере 4 % при КУТ 3.1; 5 % при КУТ 3.2; 6% при КУТ 3.3; 7% при КУТ 3.4; 8 % при КУТ 4.

Повышение оплаты труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.2. Доплата работникам за работу в условиях совмещения должностей, расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

2.3.3. Выплаты работникам за работу в ночное время производятся за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника определяется путем деления размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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

2.3.5. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется:

в размере части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) с учетом выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), с учетом выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом учитываются доплаты и надбавки, установленные в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), и в абсолютном значении в зависимости от отработанного времени.

2.3.6. Доплата работникам, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей инструкцией) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов, устанавливается в размере 10 процентов от тарифной ставки.

2.3.7. Иные компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, Донецкой Народной Республики (Постановление Правительства ДНР №17-2).

2.4. Работникам учреждения, с учетом результатов профессиональной деятельности, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Надбавка за почетные звания устанавливается работникам за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины*, Донецкой Народной Республики, СССР, союзных республик СССР в следующих размерах:

«заслуженный» - до 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

«народный» - до 40 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

* Почетное звание Украины по дате Указа Президента Украины, присвоенное при условии не позднее 07 апреля 2014 г.

При наличии у работников двух или более званий надбавка устанавливается по одному (высшему) званию, как по основной должности, так и по совместительству.

Надбавка за почетные звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся почетным званием.

Соответствие почетного звания профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется руководителем учреждения.

2.4.2. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся ученым званием в следующих размерах:

«профессор» - до 33 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

«доцент, старший научный сотрудник» - до 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Соответствие ученого звания профилю деятельности работника определяется руководителем учреждения. Документы, удостоверяющие наличие ученого звания должны соответствовать требованиям действующего законодательства.

2.4.3. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью в следующих размерах:

«доктор наук» - до 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

«кандидат наук» - до 15 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника определяется руководителем учреждения. Документы, удостоверяющие наличие ученой степени должны соответствовать требованиям действующего законодательства.

2.4.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица, выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые приступившие к работе по специальности не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения.

Надбавка устанавливается по основному месту работы.

2.4.5. Надбавка за сложность и напряженность в работе устанавливается работникам в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанная надбавка отменяется или уменьшается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

2.4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год), а также премирование работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность.

Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются 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.

2.4.7. Иные стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 4-12 Постановления Правительства от 16.03.2023 № 17-2 .

2.5. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 2.3-2.4 раздела 2 Постановления Правительства от 16.03.2023 № 17-2 в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.6. Экономия фонда оплаты труда учреждения может быть использована на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь, в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности,

с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с Приложением 2 к Постановлению Правительства от 16.03.2023 № 17-2 .

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 5-15 процентов ниже, чем должностной оклад руководителя учреждения.

3.5. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, устанавливаются отдельные выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.3 раздела 2 Постановления Правительства от 16.03.2023 № 17-2 .

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 8.

Оценка выполнения соотношения осуществляется по итогам календарного года.

3.7. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру может быть установлена выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящими Постановления Правительства от 16.03.2023 № 17-2 , , в том числе премия.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в зависимости от эффективности работы учреждения (подразделений учреждения, находящихся в ведении заместителей руководителя).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по решению органа исполнительной власти Донецкой Народной Республики, органа местного самоуправления Донецкой Народной Республики, в ведении которых находится учреждение.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливается с учетом того, что бы при получении их в максимальном размере (выполнении всех показателей эффективности) не был превышен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя).

3.8. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, включая их премирование, осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Условия оплаты труда работников образовательного учреждения

4.1. Размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников образовательного учреждения (далее работники) устанавливаются учреждением в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности

4.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за

исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы в соответствии с фактически определенным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы (далее - заработная плата, исчисленная на фактическую нагрузку).

4.3. Работникам учреждений системы образования, с учетом условий их труда, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.3.1. Работникам учреждений устанавливаются доплаты за специфику и сложность работы в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ за специфику и сложность работы

	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (%)
1.	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: <ul style="list-style-type: none"> • педагогические работники 	10

Примечание:

1. Доплаты за специфику и сложность работы устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по соответствующей должности (профессии), соответствующего разряда ЕТС.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за специфику и сложность работы рассчитываются от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку.

При наличии у работника права на установление ему доплат за специфику и сложность работы по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за специфику и сложность работы, определяется учреждением исходя из особенностей выполнения работником своих должностных обязанностей (трудовых функций), в пределах фонда оплаты труда учреждения и фиксируется в локальном нормативном акте.

4.3.2. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не

входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 2.

Таблица 2

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты %
1	Учителям за классное руководство: 1 — 4-х классов 5 — 11 12 -х классов	10 15
2	Преподавателям	15
3	Учителям 1 — 4-х классов за проверку тетрадей	До 15
4	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	До 20 До 15 До 10
5	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебноопытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, и другими учебнопроизводственными объектами), учебно-консультационными пунктами.	До 10
6	Работникам учреждения, за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии объединения, секретарю комиссии объединения	До 10
7	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	До 10
8	Работникам учреждения, ответственным за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате учреждения должности делопроизводителя); за работу с архивом учреждения	До 10

Примечание:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от

должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 3-4 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городах (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) - 25 человек (в классах компенсирующего обучения - 20 человек);

для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 4 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. При установлении доплаты педагогическим работникам образовательного учреждения за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебноопытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, учебно-консультационными пунктами учитываются оснащенность их оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, трудоемкость работы по его содержанию и иные факторы, влияющие на сложность выполнения указанной дополнительной работы.

5. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 5-8 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно, исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения и фиксируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками.

4.3.3. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3.4. Работникам учреждения могут предусматриваться отдельные выплаты компенсационного характера в соответствии с п.2.3. раздела 2 Постановления Правительства от 16.03.2023 №17-2.

4.4. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.4.1. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 80 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

Система показателей и критериев, позволяющих оценить результативность труда работников, разрабатывается учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте.

Решение об установлении надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения - органом исполнительной власти Донецкой Народной Республики или органом местного самоуправления Донецкой Народной Республики, в ведении которых находится данное учреждение;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда.

4.4.2. Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается руководителям учреждений и их заместителям, руководителям учебных (учебно-производственных) структурных подразделений и их заместителям, педагогическим и научным работникам в зависимости от продолжительности педагогической и (или) научной работы.

Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается в процентах от должностного оклада педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку в следующих размерах при стаже педагогической и научной работы.

- от 1 года до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

Порядок установления надбавки за стаж педагогической работы, определения стажа педагогической работы утверждается органом исполнительной власти Донецкой Народной Республики, реализующим государственную политику в сфере образования.

4.4.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, в следующих размерах:

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку).

4.4.4. Надбавка за педагогическое звание устанавливается педагогическим работникам в соответствии с таблицей № 3.

Таблица 3

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за наличие педагогического звания

№	Перечень педагогических званий	Размер надбавки %
1	Учитель-методист	15
2	Воспитатель-методист, педагог-организатор методист, практический психолог - методист, старший учитель, старший воспитатель	10

4.4.5. Надбавка за престижность педагогического труда устанавливается руководителем образовательного учреждения заместителям руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам в размере 20 процентов должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку).

4.4.6. Работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка в размере 10 процентов.

Надбавки устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку).

4.4.7. Отдельные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.4 раздела 2 Постановления Правительства от 16.03.2023 №17-2.

4.4.8. Педагогическим работникам учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, может осуществляться выплата помощи на оздоровление не чаще 1 раза в календарном году во время предоставления ежегодного отпуска в размере до 100% должностного оклада (ставки заработной платы).

4.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

4.5.1. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом учебной (преподавательской) работы
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

4.5.2. Работники образовательного учреждения наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные виды работ, которые непосредственно связаны с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем выполнения дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам учреждения, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

4.5.3. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

4.5.3.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее приказ Минобрнауки России № 1601), и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких); учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Месячная заработная плата, определенная в соответствии с настоящим подпунктом, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей образовательного учреждения, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

4.5.3.2. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

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

4.5.3.3. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число

обучающихся: в группе от 9 до 15 человек 2- на 2, в группе от 16 до 20 человек - на 18, в группе от 21 до 25 человек - на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

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

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

4.5.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

4.5.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой в соответствии с трудовым договором по совместительству на основе тарификации;

4.5.6.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

4.5.6.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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);

4.5.7. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Единая тарифная сетка по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики

Тарифный разряд	Межразрядный коэффициент
1	1,000
2	1,005
3	1,013
4	1,021
5	1,115
6	1,129
7	1,183
8	1,259
9	1,328
10	1,397
11	1,512
12	1,627
13	1,743
14	1,858
15	1,981

Схема тарифных разрядов отдельных категорий педагогических и иных работников

Должность	Разряд
Советник руководителя по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12
Учителя всех специальностей, преподаватели, учитель-логопед, учитель-дефектолог, заведующий логопедическим пунктом, методисты, педагоги-организаторы, социальные педагоги, педагоги-психологи	12
Руководитель кружка	8-9

**Специалистам, не имеющим категории, при приеме на работу, в случае отсутствия педагогического стажа работы, имеющим образовательно-квалификационный уровень бакалавра, устанавливается 9 тарифный разряд, а имеющим образовательно квалификационный уровень специалиста или магистра, устанавливается 10 тарифный разряд.

Тарифные разряды устанавливаются по результатам аттестации.

Специалистам, которые не имеют образовательно-квалификационного уровня младший специалист (до введения в действие Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании») устанавливается 9 тарифный разряд, а имеющим образовательно-квалификационный уровень - специалист среднего звена - 8 тарифный разряд.

Лицам, обучающимся по образовательным программам высшего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным образовательным программам устанавливается 8 тарифный разряд.

Схема тарифных разрядов должностей руководителей и иных работников общеобразовательных учреждений всех типов и наименований

Наименование учреждений	Разряд
Начальные, основные и средние общеобразовательные учреждения	
до 300	14
от 301 до 1000	15
свыше 1000	16

Схема тарифных разрядов общеотраслевых должностей специалистов технических служащих и рабочих

Технические служащие: секретарь (секретарь-стенографистка, секретарь машинистка, секретарь руководителя, секретарь учебной части), лаборант.	5
повар, пекарь, буфетчик;	
2 квалификационный разряд	2
3 квалификационный разряд	3
4 квалификационный разряд	4
5 квалификационный разряд	5
6 квалификационный разряд	6
7квалификационный разряд	7
Заведующий хозяйством	8
Уборщик производственных и служебных помещений, дворник, кладовщик, гардеробщик, подсобный рабочий	
1 разряд	1
2 разряд	2

Схема тарифных разрядов работников библиотеки

Должность	Среднегодовое количество пользователей	Среднегодовое количество книговыдачи	Категория оплаты труда/ тарифный разряд
Библиотекарь	3-5 тыс чел	60-100 тыс.экз	IV / 7

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового
коллектива МБОУ
«Школа № 64 г.Донецка»
Протокол № 2 от 19.05.2023

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
«Школа № 64 г.Донецка»
_____ И.А. Жигалова
Приказ № 54/1 от 19.05.2023

П О Л О Ж Е Н И Е
о премировании работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 64 города Донецка»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка» (далее - Положение) определяет основания, критерии и порядок установления премирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка» (далее – образовательное учреждение).

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Донецкой Народной Республики об образовании, Постановлением Совета Министров ДНР 16.03.2023 №17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики».

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения и повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения профессионального мастерства сотрудников и качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда.

1.4. Данное Положение распространяется на работников образовательного учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.5. Положение разрабатывается администрацией образовательного учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается решением общего собрания трудового коллектива образовательного учреждения, утверждается приказом руководителя.

Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.6. Премияльные выплаты, осуществляемые образовательным учреждением, не являются гарантированными выплатами работникам. Установление премий работникам производится в пределах фонда оплаты труда.

1.7. Премирование работников по результатам труда является правом, а не обязанностью администрации образовательного учреждения и зависит от качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов.

1.8. Выплаты премии минимальным и максимальным размером не ограничены.

1.9. Выплаты премии облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется по решению вышестоящего органа в пределах имеющихся средств на оплату труда.

II. Порядок установления премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. *Текущее премирование* работников образовательного учреждения производится в размере до 100% ежемесячной заработной платы. Текущее премирование производится по результатам работы за месяц, квартал, полугодие и (или) год в случае безупречного выполнения работником должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями руководителя.

2.3. *Единовременное премирование (разовое)* может осуществляться в отношении работников образовательного учреждения:

- ✓ по итогам работы за год;
- ✓ к отпуску;
- ✓ в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- ✓ личными и профессиональными юбилейными датами;
- ✓ в случаях, предусмотренных п. 3 данного Положения.

2.4. Премии работникам устанавливаются на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий (далее - Комиссия) и учитываются для оплаты отпусков, выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска и оплаты листков нетрудоспособности.

2.5. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией совместно с Комиссией, оформляются протоколом и приказом руководителя образовательного учреждения.

2.6. Установление размеров текущих премий работникам производится ежегодно. В случае отсутствия приказа об установлении размеров премий на текущий год, размер премий исчисляется в соответствии с приказом за предыдущий год.

2.7. Текущие премии начисляются сотрудникам образовательного учреждения по результатам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника.

2.8. Работникам, отработавшим неполное количество рабочих дней, текущие премии выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени.

2.9. Лишение премии полностью или частично производится на основании протокола заседания Комиссии с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

2.10. Работникам, отработавшим в образовательном учреждении неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению руководителя образовательного учреждения.

2.11. Выплата премии осуществляется в день выплаты заработной платы за истекший месяц.

2.12. Администрация образовательного учреждения и Комиссия обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок всем работникам образовательного учреждения.

2.13. Размеры материальных выплат могут определяться в процентном отношении к заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

2.14. Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата) не могут быть основанием для отмены и невыплаты другого вида поощрения.

2.15. Совокупный размер материального поощрения сотрудника образовательного учреждения максимальными размерами не ограничен.

2.16. Единовременное премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его части.

2.17. Единовременное премирование работника не производится в случае наличия у него дисциплинарного взыскания (выговора).

III. Критерии и виды премирования.

3.1. При премировании педагогических работников по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие и (или) год) учитываются:

- ✓ надлежащее исполнение должностных обязанностей;
- ✓ качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;
- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и иных технологий;
- ✓ организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности;
- ✓ распространение педагогического опыта и достижений через проведение мастер-классов, семинаров, конференций и т.д.;
- ✓ уровень подготовки и проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;
- ✓ достижение высокого качества знаний обучающихся по предмету;
- ✓ наличие публикаций по методическому обеспечению педагогической деятельности;
- ✓ обучение, наставничество, оказание помощи вновь принятым сотрудникам;

- ✓ подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, спортивных соревнований;
- ✓ высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий (работа с ветеранами, музейные уроки, открытые тематические мероприятия и т.д.)
- ✓ высокое качество организации досуга обучающихся в каникулярное время;
- ✓ активное участие в подготовке образовательного учреждения к зимнему сезону, к началу учебного года;
- ✓ высокий уровень работы по соблюдению требований Правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
- ✓ высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- ✓ образцовое содержание и развитие учебных кабинетов;
- ✓ выполнение дополнительного объёма работ по занимаемой должности или за дополнительный объём работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- ✓ руководители предметных методических объединений – качественная организация научно-методической работы;
- ✓ достижение высоких результатов в профессиональных конкурсах районного, муниципального, республиканского общероссийского уровней.

3.2. Премии администрации образовательного учреждения по итогам работы могут выплачиваться за:

- ✓ высокие достижения в труде и выполнение дополнительного объёма работы;
- ✓ большую и плодотворную работу по внедрению в образовательный и воспитательный процессы новых технологий, форм и методов обучения;
- ✓ высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- ✓ результативное социальное партнерство и взаимодействие с образовательными учреждениями города по организации профориентационной работы, предпрофильного и профильного образования обучающихся;
- ✓ достижение высокого качества образовательного процесса;
- ✓ высокий уровень подготовки и проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;
- ✓ привлечение дополнительных источников финансирования деятельности образовательного учреждения;
- ✓ организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами;
- ✓ подготовку печатных работ образовательного учреждения;
- ✓ улучшение условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- ✓ высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенического режима, требований охране труда, техники безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками;

- ✓ результативное руководство работой по профилактике правонарушений и преступлений среди подростков;
- ✓ по результатам проведённых государственными органами проверок;
- ✓ подготовку и проведение конференций, выставок, семинаров и других мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности образовательного учреждения;
- ✓ качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных работ.

3.3. Работникам учебно - вспомогательного персонала (секретарь, лаборант) при определении размера премий по итогам работы учитываются следующие показатели:

- ✓ участие в подготовке образовательного учреждения к началу нового учебного года;
- ✓ качественное ведение документооборота образовательного учреждения, оперативность и качественное выполнение распоряжений администрации;
- ✓ качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению руководителя;
- ✓ активное содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- ✓ образцовое исполнение должностных обязанностей;
- ✓ образцовое выполнение правил техники безопасности и охраны труда на рабочем месте.

3.4. Работникам обслуживающего персонала при определении размера премий по итогам работы учитываются следующие показатели:

- ✓ качественное обеспечение жизнедеятельности образовательного учреждения и оптимальных санитарно-гигиенических условий;
- ✓ участие в подготовке образовательного учреждения к началу учебного года и к работе в осенне-зимний период;
- ✓ оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- ✓ образцовое исполнение должностных обязанностей;
- ✓ образцовое выполнение правил техники безопасности и охраны труда на рабочем месте;
- ✓ активное содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.

3.5. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды единовременных премиальных выплат (при наличии бюджетных средств):

3.5.1. за многолетний плодотворный труд;

3.5.2. заместителям руководителя, педагогическим работникам, библиотекарю (заведующему библиотекой) - за плодотворный труд и успехи в формировании интеллектуального, культурного и нравственного развития обучающихся;

3.5.3. завхозу (заместителю руководителя по АХР), работникам учебно-вспомогательного персонала, техническому персоналу за высокое качество работы и личный вклад в эффективное функционировании образовательного учреждения.

IV. Критерии, влияющие на невыплату премии

4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных сотрудников, невыполнения ими должностных обязанностей, перечисленных в трудовом

договоре, локальных нормативных актах, а также законодательства РФ и ДНР, совершения нарушений, перечисленных в п. 4.3 данного Положения административно-управленческий персонал (заместители руководителя образовательного учреждения, завхоз) представляет руководителю служебную записку о допущении нарушений с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.2. Решение о лишении работника премии полностью или частично принимается руководителем образовательного учреждения совместно с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий. В протоколе заседания указываются причины лишения или уменьшения размера премии.

4.3. Выплата премий работникам не производится в случаях:

- ✓ невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- ✓ нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных нормативных актов;
- ✓ нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- ✓ нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- ✓ нарушение работником педагогической этики;
- ✓ нарушение сроков выполнения или сдачи документов, отчётов, установленных приказами или распоряжениями администрации;
- ✓ искажение отчётности;
- ✓ обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагога (низкое качество учебной и воспитательной работы, невнимательное отношение к детям);
- ✓ не обеспечение сохранности имущества;
- ✓ совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания.

4.4. Лишение премии полное или частичное производится за расчётный период, в котором имело место нарушение.

V. Заключительные положения.

5.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимается на общем собрании работников образовательного учреждения, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

5.2. Все дополнения и изменения, вносимые в данное Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Настоящее Положение принимается на неопределённый срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном в п. 5.1 настоящего Положения.

5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК ППО
 МБОУ «Школа № 64 г.Донецка»
 _____ Т.Н. Попович .
 Протокол № 25 от 17.05.2023

УТВЕРЖДЕНО
 Директор МБОУ
 «Школа № 64 г.Донецка»
 _____ И.А. Жигалова
 Приказ № 55/1 от 19.05.2023

**Перечень
 профессий и должностей работников Муниципального бюджетного
 общеобразовательного учреждения «Школа № 64 г. Донецка» с
 ненормированным рабочим днём, дающим право на ежегодный
 дополнительный оплачиваемый отпуск**

п/п	Должность	Количество календарных дней дополнительного (оплачиваемого) отпуска
1.	Директор	3 дня
2.	Заместитель руководителя	3 дня
3.	Заведующий хозяйством	3 дня

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ППО
МБОУ «Школа № 64 г.Донецка»
_____Т.Н. Попович .
Протокол № 25 от 17.05.2023

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
«Школа № 64 г.Донецка»
_____И.А. Жигалова
Приказ № 55/1 от 19.05.2023

**Перечень
профессий и должностей работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 64 г.Донецка», работа которых даёт право на предоставление
ежегодного дополнительного отпуска за вредные и тяжёлые условия труда**

№п/п	Наименование производств, цехов, профессий, должностей	Продолжительность дополнительного (оплачиваемого) отпуска (дней)
1	Повар	4

Основание: Приказ МБОУ «Школа № 64 города Донецка» «Об итогах аттестации рабочих мест по условиям труда» от 30.11.2022 г.№17

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ППО
МБОУ «Школа № 64 г.Донецка»
_____ Т.Н. Попович .
Протокол № 25 от 17.05.2023

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
«Школа № 64 г.Донецка»
_____ И.А. Жигалова
Приказ № 55/1 от 19.05.2023

**Перечень
профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты
за тяжелые и вредные условия труда до 12%**

п/п	Наименование должности, профессии	Процент доплаты*
	Повар	12%
	Подсобный рабочий (кухонный)	12%
	Кладовщик	4%

Основание: Приказ МБОУ «Школа № 64 города Донецка» «Об итогах аттестации рабочих мест по условиям труда» от 30.11.2022 г. №17

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК ППО
 МБОУ «Школа № 64 г.Донецка»
 _____ Т.Н. Попович .
 Протокол № 25 от 17.05.2023

УТВЕРЖДЕНО
 Директор МБОУ
 «Школа № 64 г.Донецка»
 _____ И.А. Жигалова
 Приказ № 55/1 от 19.05.2023

**Перечень
 профессий и должностей работников
 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
 «Школа № 64г.Донецка», имеющих право на обеспечение специальной
 одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма на год	Срок носки	Ссылка на ТОН
1.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1год	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.13
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1год	
2.	Заведующий библиотекой;	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1год	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.30
3.	Зам. директора по АХЧ	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1год	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.32
		Перчатки с полимерным	6 пар	1год	

		покрытием			
4.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1год	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от09.12.2014, № 997н, п.49
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1год	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1год	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа		
5.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от09.12.2014, № 997н, п.23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	1 год	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
6.	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от09.12.2014, № 997н, п.60
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	1 год	
		Фартук из	2	1 год	

		полимерных материалов с нагрудником			
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа		
7.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	6 пар	1 год	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	1 год	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа		
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.		Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.135
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год	
		Щиток защитный лицевой или	до износа		
		Очки защитные	до износа		
		Средство индивидуальной	до износа		

		защиты органов дыхания фильтрующее			
9	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1год	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от09.12.2014, № 997н, п.163
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год	
10	Уборщик производственных служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	1год	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от09.12.2014, № 997н, п.171
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1год	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1год	

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК ППО
 МБОУ «Школа № 64 г.Донецка»
 _____ Т.Н. Попович .
 Протокол № 25 от 17.05.2023

УТВЕРЖДЕНО
 Директор МБОУ
 «Школа № 64 г.Донецка»
 _____ И.А. Жигалова
 Приказ № 55/1 от 19.05.2023

**Перечень
 профессий и должностей работников
 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа
 № 64 г.Донецка», имеющих право на бесплатную выдачу смывающих и
 обезвреживающих средств***

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств защиты имеющихся средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл моющего средства в дозирующих устройствах
2	Подсобный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл моющего средства в дозирующих устройствах
3	Повар	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл моющего средства в дозирующих устройствах
4	Педагог-библиотекарь	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл моющего средства в дозирующих устройствах
5	Рабочий по обслуживанию здания	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл моющего средства в дозирующих устройствах
6	Сторож	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл моющего средства в дозирующих устройствах
7	Медицинская сестра	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл моющего средства в дозирующих устройствах

8	Зам. директора по АХЧ	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл моющего средства в дозирующих устройствах
9	Водитель	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл моющего средства в дозирующих устройствах

* Перечень составлен согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда, обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК ППО
 МБОУ «Школа № 64 г.Донецка»
 _____ Т.Н. Попович .
 Протокол № 25 от 17.05.2023

УТВЕРЖДЕНО
 Директор МБОУ
 «Школа № 64 г.Донецка»
 _____ И.А. Жигалова
 Приказ № 55/1 от 19.05.2023

**Перечень
 общественно значимых видов деятельности работников,
 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
 «Школа № 64 г.Донецка», на которые распространяются
 выплаты (доплаты) стимулирующего характера**

п/п	Наименование должности, профессии	Процент доплаты
1	По содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательного учреждения, благоприятного климата в коллективе	1-10%
2	По участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательном учреждении	1-10%
3	По контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	1-10%
4	По контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективному договору	1-10%

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ППО
МБОУ «Школа № г.Донецка»

Протокол № 25 от 17.05.2023

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
«Школа № г.Донецка»

Приказ № 55/1 от 19.05.2023

Соглашение
по охране труда и технике безопасности между администрацией и
выборным органом первичной профсоюзной организацией
МБОУ «Школа № 64 города Донецка»

Администрация Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 64 города Донецка» (далее – образовательное учреждение), в лице руководителя Жигаловой Ирины Александровны и выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ «Школа № 64 города Донецка» Попович Татьяны Николаевны, заключили настоящее Соглашение по охране труда на 2023 - 2026 годы (далее – Соглашение).

1. Общие положения.

1.1. Соглашение по охране труда между администрацией и выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

МБОУ «Школа № 64 города Донецка» правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 64 города Донецка». Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно - бытового обеспечения работников образовательного учреждения.

1.2. Соглашение вступает в силу с момента его подписания руководителем образовательного учреждения и председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Срок действия Соглашения - 3 года.

1.3. Внесение изменений и дополнений в Соглашение производится по согласованию Администрации и выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

1.4. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно Администрацией и выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

2. Обязательства Администрации

2.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ и ДНР.

2.2. Своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

2.3. Организует в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда за счет бюджетных средств.

2.4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.

2.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.

2.6. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

2.7. Предоставляет работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объёме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников системы образования.

2.8. Предоставляет отпуска в соответствии с графиком.

2.9. Обеспечивает санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых возможностей учреждения.

2.10. Обеспечивает положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами в пределах финансовых возможностей учреждения.

2.11. Обеспечивает помещения здания учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводит противопожарные мероприятия.

2.12. Обеспечивает проведение планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной системы.

2.13. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.

2.14. Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда.

2.15. Контролирует выполнение к 1 октября текущего года всех запланированных мероприятий по подготовке к работе в зимнее время.

2.16. Контролирует порядок на территории образовательного учреждения.

2.17. Запрещает допуск к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда.

2.18. Имеет право привлечь уклоняющихся от прохождения обязательного медицинского осмотра работников к дисциплинарной ответственности согласно действующему законодательству РФ и ДНР.

3. Работники учреждения обязуются:

3.1. Соблюдать требования техники безопасности, охраны труда и санитарной гигиены, требовать их соблюдения у обучающихся.

3.2. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с нормативными документами.

3.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в классах проветривание и влажную уборку в помещениях образовательного учреждения (в рамках должностных обязанностей).

3.4. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий, в т.ч. экскурсий, соревнований, конкурсов, олимпиад и т.п., с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

3.5. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

4. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

4.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда.

4.2. Осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ и ДНР.

4.3. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах не реже двух раз в год и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

4.4. Принимает участие в работе комиссий: по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев на производстве, по приёме образовательного учреждения к новому учебному году.

4.5. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

4.6. Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

4.7. Организует сбор предложений для проекта Соглашения и обсуждает их на общем собрании трудового коллектива.

4.8. Проверяет ход выполнения Соглашения в течение года.

5. Взаимные обязательства Администрации и выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

5.1. Осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.

5.2. Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников образовательного учреждения.

5.3. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным Соглашением, Администрация имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ и ДНР.

5.4. При невыполнении Администрацией своих обязательств, предусмотренных данным Соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в вышестоящих инстанциях.

6. Перечень мероприятий по охране труда

№ п/п	Название мероприятий, работ	Срок исполнения	Ответственный за исполнение
1	Проведение вводного инструктажа вновь прибывшим сотрудникам по вопросам: ✓ Правил внутреннего трудового распорядка; ✓ охраны труда; ✓ должностных инструкций.	При приеме на работу новых сотрудников	Ответственный по ОТ
2	Проведение первичного и повторного инструктажей по охране труда и техники безопасности на рабочем месте.	Ежеквартально	Ответственный по ОТ
3	Проверка соответствия рабочих мест нормам охраны труда	Раз в год	Руководитель образовательного учреждения, председатель ПК, ответственный по ОТ
4	Проведение ревизии оборудования пищеблока; освещение, проведение замеров сопротивления	Ежегодно	завхоз
5	Обучение должностных лиц по вопросам ОТ и техники безопасности	Один раз в 3 года	Руководитель образовательного учреждения
6	Утепление помещений в осенне-зимний период	До 15 октября ежегодно	Завхоз
7	Приобретение осветительных приборов, лампочек	По мере необходимости	Завхоз
8	Организация и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся при возникновении пожара, аварийной ситуации	2 раза в год	Ответственный по ОТ
9	Проведение Недели безопасности труда, посвященной Всемирному дню охраны труда	Ежегодно 21-28 апреля	Руководитель образовательного учреждения, ответственный по ОТ
10	Проведение предварительных (при поступлении на работу) и	В течение года	Медсестра

	периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров		
11	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенического состояния учебных кабинетов и других помещений в соответствии с требованиями норм и правил охраны труда, безопасности жизнедеятельности	Ежедневно	Администрация образовательного учреждения, педагоги
12	Организация и проведение мероприятий с работниками и обучающимися по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев в школе и на улице	2 раза в год: сентябрь апрель	Ответственный по ОТ, классные руководители
13	Благоустройство прилегающих территорий	2 раза в год	Завхоз
14	Обход прилегающей территории на предмет обнаружения опасных предметов и ядовитых растений	Ежедневно	Завхоз
15	Соблюдение санитарно-гигиенического режима (проветривание и уборка помещений)	Ежедневно	Завхоз
16	Оформление и систематическое обновление материалов информационного уголка по охране труда	Постоянно	Руководитель образовательного учреждения, ответственный по ОТ
17	Проверка журналов регистрации инструктажей по ОТ	В течение года	Руководитель образовательного учреждения, ответственный по ОТ
18	Разработка и утверждение инструкций по охране труда	август	Руководитель образовательного учреждения, ответственный по ОТ

7. Ответственность сторон за нарушение трудового законодательства в сфере охраны труда

7.1. В соответствии со ст.419 ТК РФ, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Федеральным законодательством.