

Болнахин Алексей

694/ 27.05.19

01.11

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Коневская основная общеобразовательная школа»
на 2019-2022 годы**

Прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социальной политики Нижегородской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

Министерство социальной политики
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата « 26 » 08 2019 г. № 711/19-КД

(подпись/отметка о заверении)
Заместитель министра

(подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Конеvская ООШ», далее «Учреждение».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», требованиями действующего законодательства РФ.

1.3 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников «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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работники «Учреждения» в лице их представителя – Общего собрания (конференции) работников в лице председателя Общего собрания (конференции) работников;

работодатель в лице его представителя – директора «Учреждения».

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников «Учреждения» в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования «Учреждения», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) «Учреждения» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности «Учреждения» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации «Учреждения» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представительным органом педагогических и иных работников (Общем собранием (конференцией) работников).

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

1.15. В течение срока действия коллективный договор ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор (Приложение 4) заключить с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом

локальными нормативными актами, непосредственно связанные с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанные с их трудовой деятельностью.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника.

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

2.2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей и главных бухгалтеров – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается. В случаях, установленных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

2.2.6. Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

2.2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному

плану, проведение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

2.2.10. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников.

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

2.2.11. Сообщать представительному органу педагогических и иных работников (Общему собранию (конференции) работников) в письменной форме не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификации, а также:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.13. Обеспечить работнику, уволенному в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время поиска работы не менее 4-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.15. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп.2 п.5 ст.47 Закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196 и 197 ТК РФ).

2.2.16. В случае направления работника для повышения квалификации или получения дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

2.2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.19. Направлять работника для получения образования за счет работодателя, и заключать договор или соглашение об обучении, с условием об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком работы (гибкими графиками работы, графиками сменности), согласованными с представительным органом педагогических и иных работников, с учетом режима деятельности образовательного учреждения.

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

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

С целью эффективного использования рабочего времени с согласия сторон и письменного заявления работника допускается увеличение максимальной нагрузки на договоренное количество часов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Для работников «Учреждения» устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним общим выходным днем воскресенье.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем «Учреждения».

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой в новом учебном году в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

3.7. При установлении учителям, для которых «Учреждение» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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

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

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

- по взаимному согласованию сторон;

- по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту нагрузку;

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

В указанных случаях, для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается на этот период для выполнения другим учителям.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после их окончания.

3.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередными отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с

сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал «Учреждения» может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.13. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

3.15. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка «Учреждения».

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а так же на работах, где по условиям работы предоставление перерыв для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких

работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представительным органом педагогических и иных работников (Общем собранием (конференцией) работников) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой части отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.18. Стороны договорились о предоставлении работникам «Учреждения» дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- на похороны близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае бракосочетания работника или его детей – 2 календарных дня; за своевременную и качественную работу на микроучастке -1-2 дня.

3.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- тяжелое заболевание близкого родственника – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 30 календарных дней в году;

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

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп.4 п.5 ст.47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

3.22. Работнику «Учреждения» предоставляется свободное от работы оплачиваемое время (отгул) в следующих случаях:

- за замещение временно отсутствующего работника;
- за привлечение работника к работе в выходной (нерабочий) для него день;
- за сверхурочную работу.

При этом время отдыха (отгула) работника исчисляется:

- в календарных днях, если время переработки (замещения) равняется времени нормальной продолжительности рабочего дня (смены) работника;

-в астрономических часах, если время переработки (замещения) составляет больше или меньше времени нормальной продолжительности рабочего дня (смены) работника.

3.22.1. Предоставление работнику свободного от работы времени отдыха (отгула) по указанному основанию возможно, если ему не производилась денежная компенсация времени переработки (замещения) соответствующей оплатой.

3.22.2. Предоставление работнику свободного от работы оплачиваемого времени отдыха (отгула) производится в периоды, согласованные с работодателем.

4.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны договорились, что:

4.1 Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение 2), штатным расписанием, планом финансово-хозяйственной деятельности, в пределах выделенных образовательной организации бюджетных ассигнований.

4.2. Заработная плата выплачивается в безналичной форме 2 и 16 числа каждого месяца путем перечисления на зарплатные электронные карты, которые оформляются за счет работодателя.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период:

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую

в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.4. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ производится доплата к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется по соглашению сторон и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.6. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, за ненормированный рабочий день. Размеры доплат определяются работодателем.

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присуждении учёной степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- в иных случаях, установленных законодательством.

4.8. Оплата труда в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в повышенном размере.

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

4.10. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденному приостановившему работу в связи задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

4.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить директору школы или заместителю директора школы.

4.14. Работодатель обладает правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование работников, увеличение размеров стимулирующих надбавок и доплат компенсационного характера, единовременные выплаты, оказание материальной помощи работникам

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Оказывать работникам материальную помощь при наступлении обстоятельств, требующих больших материальных затрат (рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, заключается соглашение по охране труда (Приложение 3).

6.1. Работодатель обязуется обеспечивать:

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.5. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.6. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.7. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.8. Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.9. Принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.10. Расследование и учет в установленном законодательством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.11. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения уполномоченного работниками выборного органа.

6.2. Каждый работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим в «Учреждении», инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать 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;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

- предоставлять справки об отсутствии судимости.

6.3. Для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Представительный орган педагогических и иных работников (Общее собрание (конференция) работников), осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа педагогических и иных работников (Общее собрание (конференция) работников), в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3. Работодатель предоставляет представительному органу педагогических и иных работников (Общее собрание (конференция) работников) необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

7.4. Члены, выбранные представители на Общем собрании (конференции) работников, включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.5. Работодатель с учетом мнения представительного органа педагогических и иных работников (Общее собрание (конференция) работников) рассматривает следующие вопросы:

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

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
разделение рабочего времени на части с перерывом два и более часа и порядком компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);

- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст. 196 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессии и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Представительный орган педагогических и иных работников (Общее собрание (конференция) работников) принимает активное участие в обсуждении и выработке решений по важнейшим вопросам жизни учреждения.

8.2. Представительный орган педагогических и иных работников (Общее собрание (конференция) работников) обязуется:

8.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

8.2.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

8.2.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району и города.

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

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

8.2.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

8.2.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем

в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.2.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам трудового коллектива в случаях длительной нетрудоспособности, тяжелого материального положения.

8.2.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в «Учреждении».

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективный договор направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.2. Представлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников учреждения, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

9.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов,

с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном ТК РФ.

10. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда.
3. Соглашение по охране труда.
4. Образец трудового договора.

От работодателя:

Директор МБОУ «Коневская ООШ»

От работников:

Председатель

Общего собрания (конференции)
работников

«27» мая 2019 г.

В.Н.Евстифеева В.Н.Евстифеева

«27» мая 2019 г.

Н.В.Климова Н.В.Климова



**Лист изменений и дополнений к коллективному
договору Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Коневская
основная общеобразовательная школа» №2**

1. Дополнить пункт 1. За классное руководство (руководство группой) Приложения 4 к Положению об оплате труда работников МБОУ «Коневская ООШ» подпунктом 2 следующего содержания:

- ежемесячная доплата в размере не менее 5 000 рублей с использованием средств федерального бюджета. Данная выплата обеспечивается с 1 сентября 2020г.

От работодателя:

Директор МБОУ «Коневская ООШ»

01.08.2020г.



В.Н.Евстифеева



От работников:

Председатель Общего собрания

01.08.2020г.


Н.В.Климова

Лист изменений и дополнений к Положению об оплате труда работников


МБОУ «Коневская ООШ»

1. П.2.11.3. изложить в новой редакции:
За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, 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 с кружками, 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 отдельным видам работ в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
2. П.2.12.1. изложить в новой редакции:
В соответствии с Письмом Минобрнауки РФ № АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 96 от 26.10.2004 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году» почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:
 - за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
 - за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
 - при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
 - при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 4.1 Рекомендаций.

От работодателя:

Директор МБОУ «Коневская ООШ»

28.12.2021


В.Н.Евстифеева

От работников:

Председатель Общественного собрания

28.12.2021


Н.В.Климова



Администрация Балахнинского
муниципального округа

муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Коневская основная
общеобразовательная школа»

ПРИКАЗ

16.11.2021г. № 245

«О внесении изменений в Положение об
оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Коневская основная общеобразовательная школа»
(далее-Положение)


На основании Постановления Правительства Нижегородской области «О внесении изменений в
постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008г. № 468»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Коневская основная общеобразовательная школа» (далее –
Положение) с изменениями от 18.10.2021г.

Приложение № 1

2. Контроль выполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор школы  В.Н. Евстифеева
С приказом ознакомлены _____ И.Д. Дрожкина
_____ Л.М. Чугунова
_____ В.Н. Романов
_____ Л.И. Романова
_____ Н.В. Климова
_____ М.С. Петрова
_____ И.Я. Храмова
_____ Л.М. Груздева
_____ А.И. Кабанова
_____ О.В. Евстифеев
_____ Н.Н. Охотина
_____ Т.В. Петрова
_____ О.М. Кудрова
_____ А.В. Белокопытов
_____ Т.В. Вагина
_____ В.Н. Лаптева
_____ Т.П. Миронова
_____ Л.Н. Давыдова

В Положение об оплате труда работников МБОУ «Конеvская ООШ» внести следующие изменения:

1. В приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области" к Положению:

1) в пункте 1:

в подпункте 1.2 "Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" таблицу изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб. Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*&*>, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3 946	4 448	4 540

в подпункте 1.3 "Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня" таблицу изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*&*>, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4 219	4 753	4 852
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4 452	5 015	5 117

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <1>, руб.	Минимальный оклад <1*>, руб.	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <2>, руб.	Минимальный оклад <3>, руб.	Минимальный оклад <4>, руб.	Минимальный оклад <4*>, руб.	Минимальный оклад <5>, руб.	Минимальный оклад <6>, руб.	Минимальный оклад <7>, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		6 861	4 565		7 821	7 046		7 243	8 696	9 763
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	9 304	7 621	5 072		8 692	7 830		8 048	9 662	10 849
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования)	1,17	9 768	8 002	5 326	8 073	9 127	8 222	8 198	8 449	10 145	11 392

образования, старший тренер-преподаватель)											
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь)	1,22	10 233	8 384	5 580	9 560	8 614	8 588	8852	10 629	11 934	

в подпункте 1.5 "Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений" таблицу изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6 533	7360	7 513
2 квалификационный уровень	1,04	6 805	7667	7 826
3 квалификационный уровень	1,09	7 078	7974	8 140

2) пункте 2:

в подпункте 2.2 "Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала" таблицу изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7 621
2 квалификационный уровень	1,05	8 031
3 квалификационный уровень	1,13	8 576

в подпункте 2.3 "Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений" таблицу изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень (ассистент, преподаватель)	1,0	13 847	25 172
2 квалификационный уровень (старший преподаватель)	1,14	15 824	28 769
3 квалификационный уровень (доцент)	1,28	17 804	32 364
4 квалификационный уровень (профессор)	1,42	19 781	35 960
5 квалификационный уровень (заведующий кафедрой)	1,57	21 760	39 557
6 квалификационный уровень (декан факультета)	1,71	23 737	43 152

"Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений" таблицу изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (за исключением должности ассистента, преподавателя)	1,0	9 526
2 квалификационный уровень (за исключением должности старшего преподавателя)	1,14	10 887
3 квалификационный уровень (за исключением должности доцента)	1,28	12 249

4 квалификационный уровень (за исключением должности профессора)	1,42	13 611
5 квалификационный уровень (за исключением должности заведующего кафедрой)	1,57	14 970
6 квалификационный уровень (за исключением должности декана факультета)	1,71	16 332

в подпункте 2.4 "Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников 2 уровня" таблицу изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности научно-технических работников 2 уровня (техник-проектировщик, чертежник-конструктор)	5 036

подпункт 2.5 "Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений" изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	11 671	16 320
2 квалификационный уровень	1,10	12 859	17 981
3 квалификационный уровень	1,22	14 241	19 917
4 квалификационный уровень (кроме заведующего лабораторией)	1,35	15 824	22 130
5 квалификационный уровень	1,52	17 804	24 896

"Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений 4 квалификационного уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
4 квалификационный уровень (заведующий лабораторией)	1,36	10 887 <*>

3) в пункте 3:

в подпункте 3.2 "Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня" таблицу изложить в следующей редакции:

"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня	4 355	4 908

"

в подпункте 3.3 "Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня" таблицу изложить в следующей редакции:

"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4 764	5 367
2 квалификационный уровень	1,06	5 036	5 674
3 квалификационный уровень	1,11	5 309	5 981

"

в подпункте 3.4 "Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня" таблицу изложить в следующей редакции:

"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5 853	6 593
2 квалификационный уровень	1,05	6 126	6 900
3 квалификационный уровень	1,09	6 396	7 207
4 квалификационный уровень	1,16	6 805	7 667

"

в подпункте 3.5 "Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня" таблицу изложить в следующей редакции:

"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
---	-------------------------------------	-------------------------	-----------------------------

"

1 квалификационный уровень	1,0	7 486	8 434
2 квалификационный уровень	1,05	7 826	8 818
3 квалификационный уровень	1,09	8 167	9 201

4) в пункте 4:

в подпункте 4.2 "Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня" таблицу изложить в следующей редакции:

" Размер минимального оклада первого уровня: 5 747 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5 747
2 квалификационный уровень	1,08	6 207

в подпункте 4.3 "Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня" таблицу изложить в следующей редакции:

" Размер минимального оклада второго уровня: 6 247 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	6 372
2 квалификационный уровень	1,04	6 497
3 квалификационный уровень	1,11	6 934
4 квалификационный уровень	1,17	7 309
5 квалификационный уровень	1,26	7 871

в подпункте 4.4 "Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" таблицу изложить в следующей редакции:

" Размер минимального оклада третьего уровня: 7 496 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	7 496
2 квалификационный уровень	1,20	8 996
3 квалификационный уровень	1,40	10 496

4 квалификационный уровень	1,55	11 619
5 квалификационный уровень	1,67	12 519

в подпункте 4.5 "Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" таблицу изложить в следующей редакции:

" Размер минимального оклада четвертого уровня: 14 935 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	14 935
2 квалификационный уровень	1,1	16 429
3 квалификационный уровень	1,25	18 669

5) в пункте 5:

абзац второй подпункта 5.2 "Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" изложить в следующей редакции:

"Размер минимальной ставки заработной платы: 4 600 руб.";

абзац второй подпункта 5.3 "Профессиональная квалификационная группа" "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" изложить в следующей редакции:

"Размер минимальной ставки заработной платы: 5 217 руб.";

в подпункте 5.3.1 "Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих" таблицу изложить в следующей редакции:

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Наименование профессии	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4600 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09