

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2»
с. п. Старый Черек
Урванского муниципального
района КБР на 2023 – 2026 годы

От работодателя:

Директор МКОУ СОШ № 2
с. п. Старый Черек

Р. Ф. Бачканова

М.П.

« 27 » 11 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 2
с. п. Старый Черек
А. А. Хабжокова

М.П.

« 27 » 11 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Зарегистрировано в ГКУ «Республиканский центр труда, занятости и социальной защиты населения» Филиал по Урванскому району,

Регистрационный № 52 от « 30 » 11 2023 года

Ведущий инспектор
Специализированного

Шидова Д.Л.



Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
МКОУ СОШ № 2 с. п. Старый Черек
Протокол № 1 от 2. 09. 2023 г.

Содержание:

Раздел I. Общие положения	3
Раздел II. Трудовые отношения и обеспечение занятости	8
Раздел III. Рабочее время и время отдыха	16
Раздел IV. Оплата и нормирование труда	30
Раздел V. Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников	36
Раздел VI. Охрана труда и здоровья	38
Раздел VII. Гарантии профсоюзной деятельности	42
Раздел VIII. Поддержка молодых специалистов	47
Раздел IX Обязательства профсоюзного комитета	48
Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	51
Раздел XI. Заключительные положения	52
12. Приложения к коллективному договору	53

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (далее - стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2» с. п. Старый Черек Урванского муниципального района КБР.

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

- работодатель - Муниципальное казенное образовательное учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» Урванского муниципального района КБР (далее – МКОУ СОШ № 2, учреждение, образовательная организация), действующее в соответствии с Уставом МКОУ СОШ № 2 (далее - Устав учреждения);

- представители работодателя - директор (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

- работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МКОУ СОШ № 2 с. п. Старый Черек;

- профсоюзный комитет, профком - выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников МКОУ СОШ № 2 с. п. Старый Черек Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников МКОУ СОШ № 2 с. п. Старый Черек в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора - постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

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»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;

Отраслевое территориальное Соглашение между Управлением образования Урванского муниципального района, районным Советом профсоюза работников образования Урванского муниципального района (далее - Соглашение);

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений;

другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.4. Коллективный договор заключен с целью 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.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора образовательного учреждения Бачканова Рита Фордовна (далее – работодатель);

работники образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Хабжокова Алеса Адальбиевна.

1.6. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (в редакции ФЗ от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, комментарии ч.2 ст.43 ТК РФ).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. (ч.3 ст.43 ТК РФ)

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения. (ч. 4 ст.43 ТК РФ)

1.9. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. (ч.5 ст.43 ТК РФ)

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. (ч.6 ст.43 ТК РФ)

1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор. (ч.7 ст.43 ТК РФ)

1.12. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ч.8 ст.43 ТК РФ)

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными

актами, содержащими нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

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

1.17. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.20 «**Работник**» имеет права и обязанности, предусмотренные ст.21 ТК РФ, другими нормами трудового законодательства и локальными нормативными актами. Конкретные обязанности при выполнении обусловленной трудовой функцией «**Работник**» выполняет согласно должностной инструкции.

1.21. «**Работодатель**» имеет права и обязанности, предусмотренные ст.22 ТК РФ, нормами трудового законодательства и иными нормативными актами.

1.22. Единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (директор, заведующий, начальник или иной руководитель), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации. (ч. 3 ст. 26 ФЗ «Об образ. в РФ»)

1.23. Образовательное учреждение реорганизуется или ликвидируется в порядке, установленном гражданским законодательством, с учетом особенностей, предусмотренных законодательством об образовании.

(ч. 10 ст. 22 ФЗ «Об образовании в РФ»)

1.24. Принятие Федеральным органом исполнительной власти, органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органом

местного самоуправления решения о реорганизации или ликвидации государственного и (или) муниципального образовательного учреждения допускается на основании положительного заключения комиссии по оценке последствий такого решения. (ч. 11 ст. 22 ФЗ «Об образовании в РФ»)

1.25. Принятие решения о реорганизации или ликвидации муниципальной общеобразовательной организации, расположенной в сельском поселении, не допускается без учета мнения жителей данного сельского поселения.

(ч. 12 ст. 22 ФЗ «Об образовании в РФ»)

1.26. Руководитель учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, ст.377 ТК РФ).

1.27. Председателю профсоюзного комитета ежемесячно доплачивать за счет средств работодателя до 10% от заработной платы за исполнение общественных обязанностей (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, ст. ст.170, 377 ТК РФ)

1.28. Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; (п.5 ч. 5 ст. 47. «Об образ. в РФ»), (в ред. ФЗ от 21.07.2014 N 216-ФЗ)

1.29. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации. (ч. 8 ст. 47«Об образ. в РФ»)

1.30. Руководители образовательных организаций, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление мер социальной поддержки, предусмотренных для педагогических работников частью 8 статьи 47 Федерального закона об образовании в РФ. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки руководителям образовательных организаций субъектов Российской Федерации, руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации. (п. 7.1. ч.7 ст. 51. ФЗ «Об образ. в РФ»), (часть 7.1 введена ФЗ от 01.03.2020 N 45-ФЗ)

1.31. Права и социальные гарантии, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 Федерального закона об образовании в РФ, предоставляются заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений

образовательных организаций и их заместителям. (ч. 4 ст.52 ФЗ «Закон об образов. в РФ»), (часть 4 в ред. ФЗ от 01.03.2020 N 45-ФЗ)

1.32. Заместители руководителей образовательных организаций, руководители структурных подразделений образовательных организаций и их заместители, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление мер социальной поддержки, предусмотренных для педагогических работников частью 8 статьи 47 Федерального закона об образовании в РФ. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки заместителям руководителей федеральных государственных образовательных организаций, руководителям структурных подразделений федеральных государственных образовательных организаций и их заместителям, устанавливаются Правительством Российской Федерации, а заместителям руководителей образовательных организаций субъектов Российской Федерации, заместителям руководителей муниципальных образовательных организаций, руководителям структурных подразделений указанных образовательных организаций и их заместителям устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации.
(ч. 5 ст. 52. ФЗ «Об образов. в РФ»), (часть 5 введена ФЗ от 01.03.2020 N 45-ФЗ)

1.33. Директор признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюзный комитет имеет право на:

- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о премиях, доплатах и надбавках;
- график отпусков;
- форма расчетного листа;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п.2 ст.81, п.3 ст.81 и п.5 ст.81 Трудового Кодекса РФ;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;
- обсуждение с руководителями учреждения вопросов о работе учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию. (ст.373 ТК РФ)

1.34. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.35. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними

отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

1.36. В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ)

1.37. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.38. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

1.39. Разработка и реализация региональных программ развития образования с учетом региональных социально-экономических, экологических, демографических, этнокультурных и других особенностей субъектов Российской Федерации. (п. 1 ч. 1 ст. 8 ФЗ «Закон об образовании в РФ»)

1.40. Учет детей, подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, закрепление муниципальных образовательных организаций за конкретными территориями муниципального района, муниципального округа, городского округа. (п. 6 ч. 1 ст. 9 ФЗ «Закон об образовании в РФ»)

1.41. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 27 ноября 2023 года и действует по 27 ноября 2026 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права,

обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка**, которые являются *приложением № 1 к коллективному договору*. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. (ст.60 ТК РФ)

2.3. Руководитель, заместители руководителя, руководители структурных подразделений и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательной организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского, такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

2.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность, *которое принимается работодателем по согласованию с профкомом*. (ч. 2 ст. 49 ФЗ «Об образ. в РФ»)

2.5. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

Работодатель обязуется:

2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. (ч. 3 ст.68 ТК РФ)

2.9. Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается *с учетом мнения профкома.*

2.10. 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.

2.11. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.12. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.13. Оформлять изменения условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.14. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия **Положения о защите персональных данных работников**.

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

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

2.16. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

2.17. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении *по согласованию с профкомом*.

2.18. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.19. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.20. Сообщать **профсоюзному комитету** в письменной форме об увольнении по сокращению численности или штата работников в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

а) ликвидация организации любой организационно- правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 % общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней.

2.21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – являющимся членом Профсоюза, производить только с **предварительного согласия профкома.**

2.22. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников.

2.23. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.24. Порядок учета мотивированного мнения **выборного органа первичной профсоюзной организации** при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня

направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ, статья 373 ТК РФ)

Примечание. Чтобы не допустить ошибки в процедуре увольнения по сокращению численности или штатов работников, работодатель (обращаясь за мотивированным мнением в письменной форме) направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации необходимые документы не раньше, чем за один месяц и не позднее, чем за 15 календарных дней до увольнения.

2.25. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы:

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, работников, указанных в части первой статьи 81 ТК РФ, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового Кодекса.

2.26. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных

организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

(в ред. Федерального закона от 28.06.2014 N 199-ФЗ, статья 374 ТК РФ)

2.27. Обеспечивать **обязательное участие профкома** в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры образовательной организации.

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

2.29. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам I, II, III группы и пенсионерам-инвалидам;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

награжденные государственными и (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.

(ст. 179 ТК РФ)

2.30. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

2.32. В случае направления работника для профессионального обучения или 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 в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.33. 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.

2.34. 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.

2.35. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.36. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового

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

2.37 Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических работников;
- включение молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;
- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

2.38. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения, наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в трудовую книжку);
 - объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);
 - награждение Почётной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку);
 - награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);
 - представление к наградам органов управления в сфере образования;
 - представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.
- вручение ценных подарков.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Конституция Российской Федерации провозглашает Россию социальным государством:

Политика направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных

служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты. (Статья 7. Конституция РФ)

3.2. Все равны перед законом и судом.

Государство гарантирует равенство прав свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. (Статья 19. Конституция РФ)

3.3. Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом.

Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом.

Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность.

(Статья 39. Конституция РФ)

3.4. Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

3.5. Равенство прав и возможностей работников.

3.6. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. **В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.** (абзац 4. ст. 8 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.7. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием

занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), **согласованными с профкомом**.

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (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 устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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 от 22 декабря 2014 г. № 1601).

3.10. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-библиотекарям;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

3.11. В образовательном учреждении учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем **по согласованию с профкомом**.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми работодателем **по согласованию с профкомом** в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не

позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

При установлении учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

Работодатель должен ознакомить учителей и других педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.12. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения профкома (вариант: по согласованию с профкомом).

3.13. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных учреждений, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзом, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.14. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ОУ, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или

технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.15. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.16. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

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

3.19. Продолжительность рабочей недели шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.20. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные

перерывы.

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

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

3.21. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по **согласованию с профкомом**.

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

3.22. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершенное) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. (ч. 1 ст. 99 ТК РФ)

3.23. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи; (в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 417-ФЗ)

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь, или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом. (ч. 2 ст. 99 ТК РФ)

3.24. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с **предварительного согласия профкома.**

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, **матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.** При этом указанные работники должны быть в **письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы,** допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. (ч. 3 ст. 99 ТК РФ)

3.25. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до **четырнадцати лет**, а также опекуны детей указанного возраста **родитель, имеющий ребёнка в возрасте до четырнадцати лет**, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие **трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет**, в период до достижения младшим из детей **возраста четырнадцати лет** могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (Ст. 96 ТК РФ)

3.26. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

(ст. 167 ТК РФ)

3.27. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст. 262 ТК РФ)

3.28. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. (ст. 262.1 ТК РФ)

3.29. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262.2 ТК РФ)

3.30. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, **работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы**, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 ТК РФ)

3.31. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право: на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Примечание.

Размер повышения оплаты труда, установленный в соответствии с абзацем 4 ст. 263.1 ТК РФ, не может быть снижен по сравнению с размером повышения оплаты труда, установленным на 23.11.2019 (ФЗ от 12.11.2019 № 372-ФЗ) (ст. 263.1 ТК РФ)

3.32. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, **если иное не предусмотрено настоящим Трудовым Кодексом.** (ст. 264 ТК РФ).

3.33. Работодатель обязан **согласовывать с профкомам** перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

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

- минимальная продолжительность отпуска для инвалидов - 30 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

(ч. 5 ст. 23 Федеральный закон от 24. 11. 1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации»)

3.36. При решении вопросов о режиме рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в условиях режима повышенной готовности, предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), в том числе в период каникул, установленных для обучающихся, а также в период отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям следует руководствоваться приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

3.37. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу

за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям также являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

3.38. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время, а также в период отмены или приостановки занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей с учетом режима повышенной готовности, предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV). В этой связи следует отметить, что перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является временным изменением условий трудового договора. В соответствии с частью 1 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». При этом за работником должны сохраняться все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы. Трудовая функция работника не изменяется, лишь временно меняется режим его работы (ч. 3 ст. 312.1. ТК РФ). При этом перевод работников на дистанционную работу должен оформляться распорядительным актом руководителя Учреждения, в котором будут оговорены условия удаленной работы и её сроки (или событие), иначе такая временная работа может стать постоянной. Также условие о том, что работа будет выполняться дистанционно, можно закрепить в дополнительном соглашении к трудовому договору с учётом особенностей главы 49.1. ТК РФ.

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

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

3.41. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем **по согласованию с профкомом** не позднее чем за две недели

до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и **по согласованию с профкомом.**

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;
- за ненормированный рабочий день 7 дней;

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

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

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

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

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

3.47. Педагогическим работником, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.50. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован, а также **согласован с профкомом** в отношении работника, являющегося членом профсоюза (при обращении в профком).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней;

- бракосочетания работника - до 5 календарных дней;

- похорон близких родственников - до 5 календарных дней;

- бракосочетания детей работника - 1 календарный день

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

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

- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;

- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 3 календарных дня;

- категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия). (статья 128 ТК РФ);

3.51. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет

непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования. (ст. 335 ТК РФ).

3.52. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (ч. 2 ст. 116 ТК РФ)

3.53. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. (ст. 117 ТК РФ)

3.54. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации. (ст. 118 ТК РФ)

3.55. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее **трех календарных дней**.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в

государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. (ст. 119 ТК РФ)

3.56. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. (ст. 120 ТК РФ)

Профсоюзный комитет обязуется:

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

3.58. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьями 372 ТК РФ.

3.59. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть по сравнению с теми, которые установлены Договором.

4.3. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- Форма расчетного листка утверждается работодателем *с учетом мнения профкома.*

4.4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
(ст. 136 ТК РФ)

4.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем **с учетом мнения представительного органа работников.**

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
(ст. 135 ТК РФ)

4.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым **с учетом мнения представительного органа работников**, трудовым договором.

(ст. 154 ТК РФ)

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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.

4.7. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

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

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

(ст. 142 ТК РФ)

4.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом,

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.

(ст. 157 ТК РФ)

4.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. **При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.**

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

(ст. 236 ТК РФ)

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

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.11. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника оплачивается как замена. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки родителей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

4.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

4.13. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

4.15. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.16. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.17. При решении вопросов о режиме рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в условиях режима повышенной готовности,

предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), в том числе в период каникул, установленных для обучающихся, а также в период отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям следует руководствоваться **приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»**

4.18. Согласно пункту 4.11. (настоящего коллективного договора) периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям **также являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.**

4.19. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время, а также в период отмены или приостановки занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей с учетом режима повышенной готовности, предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV). В этой связи следует отметить, что перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является временным изменением условий трудового договора. В соответствии с частью 1 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». **При этом за работником должны сохраняться все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы.** Трудовая функция работника не изменяется, лишь временно меняется режим его работы (ч. 3 ст. 312.1. ТК РФ). При этом перевод работников на дистанционную работу должен оформляться распорядительным актом руководителя организации, в котором будут оговорены условия удаленной работы и её сроки (или событие), иначе такая временная работа может стать постоянной. Также условие о том, что работа будет выполняться дистанционно, можно закрепить в дополнительном соглашении к трудовому договору с учётом особенностей главы 49.1. ТК РФ.

4.20. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения

им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, работодатель производит им оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска.

4.21. Система нормирования труда в учреждении определяется работодателем **по согласованию с профсоюзным комитетом** на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемых в порядке установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.22. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.23. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников, которое является приложением № 2 к коллективному договору. При регулировании вопросов оплаты труда стороны обеспечивают выполнение положений раздела IV «Оплата труда и нормы труда» коллективного договора.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми **по согласованию с профкомом**.

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 года № 579, на которых устанавливается

доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.25. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет 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 устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

4.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

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. Ежегодно, по окончании финансового года не позднее 1 декабря текущего года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

Работодатель обязуется:

5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

5.4. Обеспечивать право работников на все виды обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

5.6. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам **учитывать мнение профкома.**

5.7. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.8. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во вне учебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

5.9. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

Профком обязуется:

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

5.11. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- социальные программы для членов Профсоюза.

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

5.13. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям

образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.14. «При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ)

-запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерями и отцами, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ) ».

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

Работодатель обязуется:

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

6.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

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

6.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда к началу учебного года.

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

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

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

6.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.17. Работодатель, с 01.03.2022г. приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условия труда отнесена к опасному классу условия труда, на основании приказа директора.

6.18. Приостановка работ осуществляется до устранения основной, послуживших установлению опасного класса условия труда.

6.19. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п.6.11.10 настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

6.20. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятия для устранения оснований, послужившее установлению опасного класса условия труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятия Работодатель направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

6.21. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных п. 6.11.10 настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условия труда, подтверждающей снижение класса условия труда.

6.22. Работодатель с 01 марта.2022г. в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравм) работников.

6.23. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

6.24. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссии в составе трех человек.

6.25. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

6.26. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеурочную проверку знания требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

Работники обязуются:

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

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

6.29. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.30. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.31. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.32. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.33. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Профком обязуется:

6.34. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.

6.35. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.36. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

6.37. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;

- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

6.38. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) обучающихся в образовательной организации.

6.39. Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

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

7.5. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором. (глава 58 ТК РФ);

7.6. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных

задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

7.8. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.9. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

7.10. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации помещения, с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ).

7.11. Не допускать ограничения, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

7.13. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;

- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

7.14. **С учетом мнения профкома производится:**

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- утверждение должностных инструкций работников;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.15. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.16. По согласованию с профкомам производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

7.17. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.18 коллективного договора);
- привлечение к сверхурочным работам (подпункт 4.1.8 коллективного договора);
- принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

7.19. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

7.21. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

Работодатель обязуется:

7.22. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной

профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, два раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

7.23. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

7.24. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

7.25. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченными по охране труда профкома, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

7.26. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

7.27. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда.

7.28. Предоставлять профкому по его письменному запросу в течение 10 (дней) информацию по вопросам оплаты труда работников организации, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и др.), а также другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата

работников и др.), использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

VIII ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионными программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы («Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагогический страт», «Профсоюзный урок», и др.);
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;
- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов учреждения в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза,

8.2. Профком совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;
- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осуществляет ее мониторинг.

8.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми

специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Соглашением, коллективными договорами, соглашениями и иными правовыми актами.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

по другим вопросам социально-трудового характера.

9.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.6. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.7. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

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

9.9. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

Работодатель:

9.12. предоставляет профсоюзным инспекторам труда беспрепятственный доступ ко всем рабочим местам в организациях, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных прав в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.13. обеспечивает участие профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя на время проведения мероприятий средний заработок, социальные льготы и гарантии.

9.14. Члены выборных органов Профсоюза, уполномоченные по охране труда Профсоюза, представители организаций Профсоюза в совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей, участия в работе их выборных органов, а также на время профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с коллективным договором.

9.15. Члены профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в конференциях, пленумах, собраниях, организованных Профсоюзом.

9.16. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза, препятствующие его законной деятельности, вмешивающиеся в его деятельность, структуру, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

(п. 8.1-8.5 Приказ МОиН РФ от 22.12.2014 г. N 1601 г. Москва)

Профком обязуется:

9.17. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

9.20. Осуществлять контроль над охраной труда в образовательной организации.

9.21. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.22. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.23. Осуществлять контроль над соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.24. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

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

9.27. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

9.28. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти города Москвы, осуществляющим функции в сфере труда.

10.2. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

Стороны договорились и обязуются:

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

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

10.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

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

10.8. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.9. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям! и требованиям профкома.

10.10. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

10.11. Предоставлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

10.12. Договор может быть продлен на следующий срок, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Стороны согласились обсудить вопрос о продлении срока его действия или принятии нового Коллективного договора за три месяца до окончания настоящего Коллективного договора.

Срок продления не более трех лет.

XI. Заключительные положения

11.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

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, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте

образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

11.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

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

11.5. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, предусмотренном **Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.**

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором

11.7. 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.

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

12. Приложения к Коллективному договору

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о премировании работников учреждения.
4. Положение «Об отраслевой системе оплаты труда работников»;
5. Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»;
6. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.
7. Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.
8. Форма расчетного листка.
9. График сменности.
10. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
12. Соглашение по улучшению условий и охраны труда;
13. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
14. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
15. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
16. Положение о фонде охраны труда.
17. График отпусков.
18. Трудовой договор (образец);
19. Дополнительное соглашение к трудовому договору (образец).
20. Другие локальные нормативные акты.

Представитель работодателя -
руководитель организации или
уполномоченное им лицо



Р. Ф. Бачканова
(подпись) (инициалы, фамилия)

директор МКОУ СОШ № 2

с. п. Старый Черек

(наименование должности)

" " _____ 2023 г.

(печать)

Представитель работников –
председатель первичной профсоюзной
организации или иной представитель,
избранный работниками



А. А. Хабжокова
(подпись) (инициалы, фамилия)

председатель профкома МКОУ СОШ № 2

с. п. Старый Черек

(наименование должности)

" " _____ 2023 г.

(печать)

Принято
на общем собрании
трудоого коллектива
протокол № 1
от 2.09.2023г.



Правила внутреннего трудового распорядка

I. Общие положения.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка МКОУ СОШ №2 с.п.Старый Черек разработаны в соответствии со статьей 189 Трудового Кодекса РФ (далее –ТК РФ) и со ст. 28, 29, 46, 47, 48, 49, 51, 52, ч.6 ст. 26 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

Правила рассмотрены на общем собрании работников школы, имеющим право вносить в него изменения и дополнения, по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора МКОУ СОШ №2 с.п.Старый Черек (далее -ОУ).

1.2. Правила имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива ОУ, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работника, ответственность за их соблюдение и исполнение.

II. Основные права и обязанности директора школы

2.1. Директор ОУ имеет право на:

- управление школой и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом ОУ;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных взысканий.

2.2. Директор ОУ обязан:

- соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; локальные

нормативные акты, условия коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров;

- обеспечивать работникам условия труда, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры (соглашения) по инициативе выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- разрабатывать и утверждать правила внутреннего трудового распорядка для работников ОУ с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создавать условия для участия работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, обучение безопасным методам и приемам труда, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, санитарно-гигиенических правил, правил пожарной безопасности.

III. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда.

3.1.1. Педагогические работники имеют право на:

- получение в установленном порядке досрочной трудовой пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста;

4.1.11. Личное дело работника хранится в ОУ, в том числе и после увольнения, до достижения работником возраста 75-ти лет.

4.1.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с учредительными документами и локальными правовыми актами ОУ, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, правилами и инструкциями по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативными правовыми актами ОУ.

4.2. Изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

4.2.2. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (за исключением случаев временного перевода на другую работу в соответствии со ст. 72.2 Трудового кодекса РФ), оформляется приказом

директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

4.2.3. Временный перевод работника на другую работу, в том числе на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника, без его согласия возможен лишь в случаях, предусмотренных частью второй ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

4.2.4. Закон обязывает директора перевести работника с его согласия на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ).

4.2.5. Перемещение работника в лицее на другое рабочее место, если оно не влечет за собой изменения, определенных сторонами условий трудового договора, не требует согласия работника (ст. 73 ТК РФ).

4.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

4.3. Прекращение трудового договора.

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

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ). При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ).

Независимо от причины прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении, указав основание прекращения трудового договора в точном соответствии с пунктом и статьей Трудового кодекса РФ;
- выдать работнику оформленную трудовую книжку в день прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ);

- выплатить все суммы, причитающиеся работнику, в день увольнения (ст. 140 ТК РФ);
 - выдать трудовую книжку работнику, не получившему ее после увольнения, не позднее трех рабочих дней со дня письменного обращения за ней.
- 4.3.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника (ст. 84.1 ТК РФ).
- 4.3.4. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

V. Режим рабочего времени. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени.

5.1.2. Режим рабочего времени - это распределение рабочего времени в календарном периоде (сутки, неделя, месяц, другой период), продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 ТК РФ).

5.2. Рабочее время.

5.2.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ). Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.2.2. В ОУ устанавливается 6-дневная рабочая неделя;

5.2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников ОУ устанавливается в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с постановлением Правительства РФ "О продолжительности рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений" от 03.04.2003 г. № 191.

5.3. Объем учебной нагрузки педагогического работника ОУ оговаривается в трудовом договоре.

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 2
от 26.10.2022г.



Приложение №2

«Утверждаю»

Директор МКОУ СОШ №2

с.п. Старый Черек

Р.Ф.Бачканова

Приказ № от 26.10.22г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»
С.П.СТАРЫЙ ЧЕРЕК**

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» с.п.Старый Черек (далее – Положение) разработано и устанавливает в организации систему оплаты труда работников в соответствии со статьей 114 Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником по должностям работников образования, статьей 3 Закона Кабардино-Балкарской Республики от 19.05.2010г. № 35-РЗ «Об оплате труда отдельных категорий работников», Постановлением председателя Правительства КБР от 10.10.2022 года № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций КБР».

1.2. Заработная плата работникам МКОУ СОШ №2 с.п.Старый Черек устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Системы оплаты труда в МКОУ СОШ №2 с.п.Старый Черек устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов),
повышающих коэффициентов**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

2. Положением об оплате труда работников организации, принятым работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и утвержденным руководителем организации, предусматривается установление работникам организации повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными приложением № 2 к настоящему Положению.

3. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем организации при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников организаций до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

6. По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

7. Размер оклада (должностного оклада) работника организации с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее размер оклада (должностного оклада) с ГК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника организации на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

8. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника организации по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

9. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам организации персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ГК по ПКГ принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер

персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ — до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

10. Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление работникам иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по МГ: повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы; повышающий коэффициент за ученую степень «кандидат наук»;

11. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет — 1,03;
- при стаже работы от 5 до 10 лет — 1,05;
- при стаже работы от 10 до 15 лет — 1,08;
- при стаже работы свыше 15 лет — 1,10.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

12. Повышающий коэффициент за ученую степень «кандидат наук» устанавливается работникам организации за наличие ученых степеней в размере: за ученую степень «кандидат наук» — 1.1.

13. Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление педагогическому работнику к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ГП<Г с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

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

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому присвоена квалификационная категория.

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

14. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки: при увеличении стажа непрерывной работы — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты; при установлении или присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания со дня присвоения, награждения; при присуждении ученой степени «доктор наук» или «кандидат наук» — со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

15. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с по ГКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников организации по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ГП(Г (размеру оклада (должностного оклада) с ГК по ГП<Г с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.
2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.
Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин такого снижения.
3. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.
4. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ГК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ГК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы): специалистам организаций, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов;
5. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 33 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент, другим работникам организации — путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.
6. Учителям и другим педагогическим работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:
 - ✓ за индивидуальное обучение на основании медицинского заключения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 7 августа 2018 г. № 05-283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении» в размере 20 процентов;

- ✓ за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания, в размере 20 процентов;
- ✓ учителям за проверку тетрадей по следующим предметам:
 - русский язык, родной язык, начальные классы в размере 10 процентов;
 - математика, информатика, физика в размере 5 процентов;
 - химия, физика в размере 2 процентов.

7. Размер выплат компенсационного характера, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент.

8. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- учителям и другим педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами в размере 5 процентов;
- библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров в размере 2 процентов;
- руководителям предметных школьных методических объединений в размере 2 процентов.

9. Размер выплат компенсационного характера, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с гж по гкг на соответствующий коэффициент.

10. Учителям и другим педагогическим работникам за классное руководство в 1 1 (12) классах, педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается компенсационная выплата в размере 1250 рублей.

11. Педагогическим работникам организаций, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата в размере 3 000 рублей в месяц независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки.

Выплата ежемесячной денежной выплаты производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Ежемесячная денежная выплата выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом руководителя организации.

12. Учителям, преподающим в организациях учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в

других организациях по аналогичной должности, специальности, профессии, производится ежемесячная выплата в размере 5 000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству определяется приказом Министерства.

13. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются.

Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций положением об оплате труда работников организации в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников организаций.

2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организации определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед организацией.

3. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы ;
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.

5. При премировании учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;

- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности организации;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате труда работников организации.

Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизироваться применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

2. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5. Норма рабочего времени работников организаций устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7. Если в организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ее суммированный учет.

6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$ЗП = ЗП_{баз.} + ЗП_{стим.}$, где

ЗП_{баз.} — базовая часть заработной платы;

ЗП_{стим.} — стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$ЗП_{баз.} = З_{фн} + КВ$, где:

З_{фн} — заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю; заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$З_{фн} = (Ст \times К \times Фн)$, где:

Ст — размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

К — размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе; Н — фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч — норма часов педагогического работника в неделю.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

4. Учителям 1 — 4 классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи ими преподавания уроков иностранного языка, родных языков, основы религиозных культур и светской этики, технологии, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям, преподающим в образовательной организации соответствующие учебные предметы.

5. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов, с учетом запросов обучающихся, возможностей организации

и объема субвенции, выделенной для реализации основной образовательной программы.

Учебная нагрузка по внеурочной деятельности оплачивается педагогическим работникам по фактически отработанному времени из расчета оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

6. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей (преподавателей), оплачивается дополнительно по часовым ставкам. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

7. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

1. Оплата труда (зарботная плата) руководителя организации включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера организаций и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от I до 3.

2. Размер должностного оклада заместителей руководителей устанавливаются на 10 — 30 процентов ниже размера должностных окладов руководителей этих организаций.

3. Зарботная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Премирование руководителя организации производится по результатам оценки итогов работы организации за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организаций.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, их заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6. Премирование руководителя организации осуществляется в соответствии с порядком, установленным Министерством.

7.Руководитель организации может осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Министерства.

8. Формирование фонда оплаты труда

1. Фонд оплаты труда организации, являющаяся казенным учреждением, формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных организации в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

2.Доля в фонде оплаты труда организации, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

11/11	Тип организации	Доля, в процентах		
		до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1.	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников	не более 40	не более 40	не более 40
2.	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	не более 35	не более 35	не более 35

3.Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда.Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

9. Порядок формирования и утверждения штатного расписания

1.Штатное расписание организации утверждается ее руководителем по согласованию с Министерством.

2.К административно-управленческому персоналу организации относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДОУ), а также работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (подпункт 3.4 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению).

3.К основному персоналу организации относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (подпункт 3.3 пункта 3 приложения №2 2 к настоящему Положению).

4.К вспомогательному персоналу организации относится учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (подпункты 2.1 - 2.4 пункта 2 приложения № 2 к настоящему Положению), профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (подпункты 3.1, 3.2 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению), иные работники, перечень которых обозначен в подпунктах 4.1 - 4.4 пункта 4, к настоящему Положению.

К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общетраслевых профессий рабочих первого и второго уровней (подпункты 1.1, 1.2 пункта приложения № 2 к настоящему Положению).

5.Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

10.Другие вопросы оплаты труда

1.При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников организаций выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам организаций, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

2.При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение № 1

ПЕРЕЧЕНЬ должностей служащих, профессий рабочих, расчет оплаты труда которых может производиться исходя из часовой ставки

	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам за аботной платы	
1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0	
2.	Дворник	до 2,0	
3.	Сторож	до 2,0	

Приложение №2

Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников государственных образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам

1. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общетраслевых рабочих:

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, блей
квалификационный	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кастелянша, сторож, уборщик служебных помещений, , дворник	4355

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня» — до 1,8;

2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общетраслевым должностям служащих:

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный азме оклада,
----------------------------	---	-----------------------------

		блей	
квалификационный	делопроизводитель,	4693	

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепроизводственные должности служащих первого уровня» — до 1,8;

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепроизводственные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, блей	
3 квалификационный	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник структурного подразделения (отдела), заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом, от ядом)	10074	

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» — до 2,1.

3. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования:

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, блей
	помощник воспитателя	7039

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» — до 1,6;

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Квалификационные УРОВНИ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, блей
квалификационный	младший воспитатель	7039

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» — до 1,6;

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников образовательных организаций»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, блей
квалификационный	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11060
квалификационный	педагог дополнительного образования; социальный педагог;	11520
квалификационный	воспитатель, педагог-психолог	12000
4 квалификационный	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель	12500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников образовательных организаций» — до 1,8;

3.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»

Квалификационные УРОВНИ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
квалификационный	заведующий (начальник) структурным подразделением реализующими программу дошкольного образования	12279

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений» — до 1,80.

Приложение № 3

ПОРЯДОК исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в ОО.

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется в ОО.

3. При установлении работникам ОО повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной ОО, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам ОО право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, включаются:

1) время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях осуществляющих управление в сфере образования;

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки: время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах; время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе; время работы в образовательных организациях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.; время нахождения на действительной

военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

5) время работы в иных организациях на аналогичных должностях.

Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, являются: трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

5. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан образовательной организацией.

6. Стаж работы устанавливается приказом руководителя государственной образовательной организации.

7. Период работы, дающий работникам ОО право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

8. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

9. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

11. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательной организации или органе власти.

12. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:

1) зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- 2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
- 3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;
- 4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);
- 5) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

13. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Согласовано
Управляющим советом
Протокол №3 от «29»10.2022г



**Положение о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МКОУ СОШ №2 с. п.Старый Черек**

Одобрено
на собрании трудового
коллектива Протокол № 1
от 2. 09. 2023 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКОУ СОШ №2 с.п. Старый Черек (далее работников) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2 Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на индивидуализацию материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных способствующих повышению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.3 Положение является локальным нормативным актом МКОУ СОШ №2 с.п. Старый Черек, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров в целях и усиления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

1.4 Выбор критериев обеспечивает выплаты исключительно за качество работы.

1.5 Стимулирующая часть фонда оплаты труда может быть увеличена за счет экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального и по другим причинам.

1.6. Распределение поощрительных выплат по результатам труда части фонда оплаты труда учреждения производится с участием при одобрении Управляющего совета по представлению руководителя учреждения, а также с учетом мнения профсоюзной организации.

2. Порядок и критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников

2.1. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

2.2 Не менее 70% стимулирующего фонда направляется на ежемесячные выплаты педагогам по результатам критериев оценки качества их труда, 30% на ежемесячные выплаты другим категориям работников, в соответствии с утвержденным Перечнем (Приложение № 1).

2.3 Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться в рублях и в процентах к должностному окладу и максимальными размерами не ограничиваются.

2.4 Стимулирующая часть, образовавшаяся за счет экономии фонде заправляется на разовые выплаты в соответствии с утвержденным перечнем (приложение 2)

2.5 Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться в рублю и в процентах к должностному окладу и максимальными размерами не ограничиваются.

2.6 Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться не чаще одного раза в год после вступления соответствующих изменений в локальных актах учреждения и коллективном договоре.

- 2.7 Распределение стимулирующей части ФОТ производится два раза в год (сентябрь и январь) на основании решения экспертной комиссии учреждения, возглавляемой зам. директора по УВР учреждения, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ.
- 2.8 Решение экспертной комиссии по распределению стимулирующей части согласовывается Управляющим советом учреждения и утверждается приказом руководителя.
- 2.9 Распределение стимулирующей части ФОТ фиксируется в виде таблицы, которой указаны: фамилии и инициалы сотрудников, количество набранных баллов по итогам оценки результатов и качества их труда, размер ежемесячной выплаты.
- 2.10 Выплаты сотрудникам из стимулирующей части ФОТ производятся в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа руководителя учреждения.
- 2.11 В срок не позднее 20 сентября и 20 января каждого года на основании протокола экспертной комиссии учет мнения Управляющего совета руководитель издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.
- 2.12. Если на работника учреждения в течение полугодия, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не установлены.

3. Регламент работы экспертной комиссии

- 3.1. Экспертная комиссия, возглавляемая руководителем учреждения осуществляет мониторинг оценки результативности профессиональной деятельности работников два раза в год: с января по август и с сентября по декабрь
- 3.2 Заседание экспертной комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.
- 3.3. Подсчет баллов производится по утвержденным оценочным листам результативности труда работников (Приложение №3). Стоимость 1 балла рассчитывается путем деления суммы стимулирующего фонда на количество избранных баллов всеми работниками.
- 3.4 Произведенный экспертной комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.
- 3.5 Протокол направляется в Управляющий совет учреждения в срок, точный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.
- 3.6 По результатам представленного расчета Управляющий совет на заседании принимает решение.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МКОУ СОШ №2 с.п. Ст. Черек

Наименование	Размер выплат	Примечание
За качество выполняемых работ		
Учителя и другие категории работников МКОУ СОШ № 2 с.п.Ст.Черек	Согласно критериев оценки качества труда работников	
Премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год		
Всем работникам учреждения надбавка за высокое качество работы; - надбавка за интенсивность высокие результаты работы; -премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год); -надбавка за внедрение новых эффективных практик; -надбавка за применение в работе достижений науки; - надбавка за наставничество. -подготовка призеров олимпиад, конкурсов; -личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности организации; -настойчивость инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных денежных средств; -способность принятия управленческих решений в критических ситуациях; -умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу; -непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и ц республиканских целевых грамм.	До 100% должностного оклада	
Единовременные выплаты		
Выплаты при уходе на пенсию	В размере должностного оклада	
Профессиональные праздники За сложность, интенсивность работы	До 50% должностного оклада	

Директор

/Бачканова Р.Ф./

Председатель профсоюзного комитета

/Хабжокова А.А./

Приложение к Положению об оплате труда работников
МКОУ СОШ №2 с.п. Старый Черек

Положение

о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы МКОУ СОШ №2 с.п. Старый Черек

В соответствии с Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;

Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 1,03;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 1,05; ,

при стаже работы от 10 до 15 лет - 1,08;

при стаже работы свыше 15 лет - 1,10.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется муниципальной образовательной организацией.

2. При установлении работникам МКОУ СОШ №2 с.п. Старый Черек повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной муниципальной образовательной организации, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

3. В стаж непрерывной работы, дающий работникам муниципальной образовательной организации право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, включаются:

1. время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность,

всех форм собственности (далее – образовательные организации), в исполнительных органах государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы власти);

2. время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения из возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3. время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4. периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

-время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

-время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

-время работы в образовательных организациях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.;

-время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

-время работы в иных организациях на аналогичных должностях.

5. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, являются: трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

6. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан муниципальной образовательной организацией.

7. Стаж работы устанавливается : приказом руководителя муниципальной образовательной организации.

8. Период работы, дающий работникам муниципальной образовательной организации право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику муниципальной образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

9. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику муниципальной образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

10. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику муниципальной образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

11. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательной организации или органе власти.

12. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:

1) зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом

военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

6) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

13. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Приложение 6

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МКОУ СОШ №2
с.п.Старый Черек
/Р.Ф.Бачканова /



ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН-ГРАФИК
повышения квалификации педагогов МКОУ СОШ №2 с.п. Старый Черек
на 2023-2028 годы (на 01.09.2023г.)

№ п / п	Фамилия Имя Отчество	Занимаемая должность (должности)	Уровень образования	Категория	Тема последних курсов	Общий стаж работы	Стаж работы по специальности	Год оконч. курсов	Планирование курсов по повышению квалификации				
									2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026	2026- 2027	2027- 2028
1	Бачканова Рита Фардатовна	директор	Высшее, КБГУ, ИФФ, 1984г	сзд	«Школа Минпросвещения России»: новые возможности для повышения качества образования», 2022	45	17	2022		+			
2	Маирова Фатима Мухамедовна	зам.по УВР	Высшее, КБГУ, ИФФ, 1999г	сзд	«Управление образовательной организацией в современных условиях»2023			2023			+		
						30	8						

3	Гоплачева Замира Мусарбиевна	Зам. дир. по ВР	Высшее, КБСХА	сзд	«Примерная программа воспитания в основной образователь- ной программе. Виды, формы и содержания деятельности », 2022	23	17					+		
4	Озрокова Люба Хабилловна	уч. нач. кл.	Высшее, Кабардин о - Балкарск ий государст венный универси тет, Филолог, 1993г	сзд	«Примерная программа воспитания в основной образовательн ой программе. Виды, формы и содержания деятельности », 2023	45	45					+		
5	Баксанова Зарема Анатольевна	уч. нач. кл.	Средне е специал ьное, НПУ г. Нальчик им 50 летия ВЛКСМ- 1993г	1	«Примерная программа воспитания в основной образовательн ой программе. Виды, формы и содержания деятельности », 2023	31	31					+		
6	Иванова Мадина Анатольевна	уч. нач. кл.	Высшее, Кабардин о - Балкарск ий государст	высшее	«Примерная программа воспитания в основной образовательн ой программе. Виды, формы и содержания деятельности », 2023	37	37					+		

[illegible]

[illegible]

[illegible]

16	Шампаров а Залина Анатолиев на	Учите ль родног о языка и литера туры	Высшее, Кабардин о - Балкарск ий государст венный универси тет, родной язык и литератур а, 2005	сзд	«Современны е подходы к преподавани ю учебных предметов «родного (кабардино - черкесского)я зыка и Родной(кабар дино - черкесской) литературы» с учетом обновленных ФГОС СО»2022	18	16	2022			+		
17	Пшихопова Эмма Валериевна	Учитель истории и обществ ознания	Высшее, Институт экономики и права, 2001г.	сзд	«Преподаван ие истории и обществознан ия в соответствии с ФГОС ООО от 2021 года»2022 Диплом о профессиона льной переподготов ке – Учитель истории и обществознан ия, 2016г.	26	25	2022			+		
18	Клишев Аниуар Борисович	Учитель истории и общество з	Высшее, Кабардин о - Балкарск ий государст венный универси тет,1995г.	сзд	«Современны е подходы к преподавани ю истории и обществознан ия в условиях реализации ФГОС »2021	26	26	2021			+		

19	Тхазепова Фея Саадуловна	Учитель биологии	Высшее, Кабардин о - Балкарск ий государст венный универси тет, 1987г.	сзд	«Преподава ния биологии в современны х условиях с учетом изменений ФГОС ОО»2022	44	36	2022							+		
20	Гучева Зулида Билустанов на	Учитель географ ии	высшее Кабардин о - Балкарск ий государст венный универси тет, 1995г.	сзд	«Преподава ния географии в условиях реализации ФГОС ООО от 2021г.»2022	33	33	2022							+		
21	Хабжокова Алеса Адальбиевна	Учитель техноло гии	среднее специал ьное, Педагог ический колледж Кабарди но- Балкарс кий государ ственный универс итет им.Х.М. Бербеко ва, 2006г.	1	«Организаци я образовател ьного процесса по предмету «Технология » в соответствии с ФГОС ООО от 2021г.»2022	19	19	2022							+		
22	Кошукое ва Надежда Викторов	Учите ль ОБЖ	Высшее, Российск ий государст венный	-	«Преподава ния ОБЖ в современны х условиях с	2	2	2022							+		

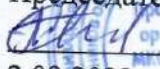
			воспита тель детского сада, 1988г.		детей в условиях реализации ФГОС »2023г.	30	14									
27	Дзуганова Анета Владимировна	Педагог библиотекарь	Высшее, Кабардинско-Балкарский аграрный институт, агрономия, 1991г.													
28	Амальчиев Анета Барисбиевна	Учитель физической культуры	Среднее специальное, высшее НПУ г.Нальчикам50 летия ВЛКСМ - 1993г. Кабардино-Балкарская государственная сельскохозяйственная озяйственная академия имени первого президента	1	«Современные подходы к организации физической культуры в условиях изменений ФГОС »2023	33	33	2023								+

[illegible]

Приложение №9
к коллективному договору
МКОУ СОШ №2 с.п.Старый Черек

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

 А. А. Хабжокова

2.09.2023г. 

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ СОШ №2

с.п. Старый Черек

 Р. Ф. Бачканова

2.09.2023г. 

Принято на собрании

Трудового коллектива 2.09.2023г.

Протокол №1 от 2.09.2023г.

Перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем

1	Директор школы
2	Заместитель директора по УВР
3	Заместитель директора по ВР
4	Завхоз
5	Социальный педагог
6	Педагог-психолог
7	Секретарь-делопроизводитель

Соглашение по улучшению условий и охраны труда

№	Содержание мероприятия	Ед. изм.	Кол-во	Стоимость работ руб.	Срок выполнения	Ответственный за мероприятия	Кол-во работников, улучшаются труд		Кол-во работников высвобождаемых с тяж. и вредных работ	
							всего	В т.ч. женщин	всего	В т.ч. женщин
1	Обеспечение спецкабинетов средствами пожаротушения и аптечками	шт.	2	800	постоянно	Предохранитель ОБЖ	3	3		
2	Замена открытых плафонов ламп дневного освещения на закрытое	шт.			постоянно	завхоз				
3	Специальное обучение условий труда				Август сентябрь	Зам. по ВР				
4	Провести обучение и проверку знаний по охране труда для всех сотрудников школы				сентябрь	Зам. по ВР				
5	Создать уголок по охране труда				Ноябрь декабрь	Зам. по ВР				
6	Разработать, утвердить, размножить инструкцию по охране труда,				Сентябрь октябрь	Зам. по ВР				
	отдельно по видам									

Приложение 9

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)		
Воспитатель, мл.воспитатель, помощник Воспитатель дошкольных учреждений	Халат хлопчатобумажный	1		
Врачи, средний и младший мед.персонал	Халат хлопчатобумажный. Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые.	1 1 2 пары		
Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные. При мытье полов и мест общественного пользования дополнительно-перчатки резиновые.	1 6 пар 2 пары		
дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные. Зимой дополнительно; -куртка на утепляющей подкладке. В остальное время года плащ не промокаемый.	1 1 6 1 на 2,5 года 1 на 3 года		
Повар шеф-повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный.	1 1 1		
Рабочий по стирке белья (прачка)	Халат хлопчатобумажный. Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником	1 1 1		

Принято
С учетом мнения профсоюзного комитета
Протокол от «___» _____ 2023г.
Председатель профсоюзного комитета
Хабжокова Алеса Адалбиевна 
«___» _____ 2023г.

Утверждено
приказом
от «___» _____ 2023г.
Директор
Бачканова Рита Фордовна 
«___» _____ 2023г.

Список
должностей, кому предоставляется дополнительный отпуск.

№	Должность	Количество дней.		
1	Директор	5 дней		
2	Зам. директора по УВР	5 дней		
3	Зам. директора по ВР	5 дней		
4	Заведующая	5 дней		
5	Секретарь-делопроизводитель	3 дней		
6	Завхоз	3 дней		
7	Рабочий по стирке белья	3 дней		
8	Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации	3 дней		

Работодатель  /Бачканова Р.Ф./

Профком  /Хабжокова А.А./



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2" С.П. СТАРЫЙ ЧЕРЕК
УРВАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КБР**

ПРИКАЗ

20.12.2022

№ 124/1-ОД

Об утверждении графика отпусков

В соответствии с частью 1 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, протокол от 26.12.2022 г. № 3

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 20 декабря 2022 график отпусков работников МКОУ СОШ №2 с.п. Старый Черек на 2023 год.
2. Специалисту по персоналу Хабжоковой Д.А.:
 - 2.1. Ознакомить работников МКОУ СОШ №2 с.п. Старый Черек с утвержденным графиком отпусков под подпись.
 - 2.2. В течение 2023 года:
 - соблюдать утвержденный график отпусков;
 - извещать работников МКОУ СОШ №2 с.п. Старый Черек о времени начала отпусков, установленных графиком, под подпись не менее чем за две недели до начала отпусков;
 - подготовить и передать на утверждение дополнения к графику отпусков при приеме новых работников;
 - вносить в установленном порядке изменения в график отпусков при переносе дат начала отпусков на другой срок.
3. Секретарю Хабжоковой Д.А. ознакомить с настоящим приказом под подпись и вручить утвержденный график отпусков для использования в трудовой деятельности.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор  Бачканова Р.Ф.

С приказом ознакомлена: Хабжокова Д.А. 



Унифицированная форма № Т-6
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301005
по ОКПО	52504661

МКОУ СОШ № 2 с.л. Старый Черек

номер документа	дата составления
3-ОИК	01.07.2023

П Р И К А З

основание: заявление работников и графика отпусков №124/1 от 20.12.2022г о предоставлении отпуска работникам

№ п/п	Ф.И.О	Структурное подразделение	Должность	вид		за период работы		отпуск		всего календарных дней		начала		окончания		с приказом ознакомлен		Дата	
				ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарных дней	ежегодный дополнительный не оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие (указать календарных дней)	с	по	с	по	с	по	с	по	с	по	с	по	с	по
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

1	Маирова Фатима Мухамедовна	АУП	Зам.директора по УВР	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
2	Гоплачева Замира Мусарбиевна	АУП	Зам.директора по ВР	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
3	Борукаева Жанна Хасбиевна	Пед.персонал	Социальный педагог	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
4	Шампарова Жанета Султановна	Пед.персонал	Педагог-психолог	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
5	Кагазжаева Людмила Науриевна	Пед.персонал	Учитель	56	-	19.10.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
6	Альборова Эмма Анатольевна	Пед.персонал	Учитель ИДО	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
7	Озрокова Лариса Абуевна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
8	Маремукоева Марта Агировна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
9	Шампарова Залина Анатольевна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
10	Апинова Зарета Анатольевна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
11	Семенова Анжела Артуровна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
12	Бичоева Мадина Руслановна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
13	Гучева Зулида Билюстановна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
14	Шампаров Эльдар Анатольевич	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
15	Тхазетлова Феня Саадуловна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
16	Озрокова Люба Хабировна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
17	Иванова Мадина Анатольевна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
18	Сохрокова Гуттиера Хабировна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
19	Амалчиева Анета Барисбиевна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
20	Маирова Оксана Барисбиевна	Пед.персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023

21	Баксанова Зарема Анатольевна	Пед. персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
22	Кошукова Надежда Викторовна	Пед. персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
23	Озорова Джульетта Тиловна	Пед. персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
24	Пшихопова Эмма Валериевна	Пед. персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
25	Клишев Аннуар Борисович	Пед. персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
26	Хабжокова Алеса Адалдыевна	Пед. персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
27	Калмыкова Амина Мухамедовна	Пед. персонал	Учитель	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
28	Дзуганова Анета Владимировна	УВП	Педагог-библиотекарь	56	-	26.08.22	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
29	Хабжокова Джульетта Ауесовна	УВП	Секретарь	28	-	29.07.22	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
30	Альборов Хасан Арсенович	УВП	Заведующий хозяйством Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28	-	29.07.22	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
31	Бачанов Хаути Аминович	ХОП	Водитель	28	-	29.07.22	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
32	Лысенко Сергей Владимирович	ХОП	Повар	28	-	29.07.22	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
33	Иванова Марига Каральбиевна	ХОП	Кухонный рабочий	28	-	29.07.22	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
34	Иванова Лариса Беслановна	ХОП	Уборщик произв. помещений	28	-	29.07.22	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
35	Шампарова Амирлат	ХОП	Уборщик произв. помещений	28	-	29.07.22	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
36	Мухамедовна	ХОП	Уборщик произв. помещений	28	-	29.07.22	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
37	Пшихопова Рина Заурбиевна	ХОП	Уборщик произв. помещений	28	-	29.07.22	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
38	Иванова Кристина Романовна	ХОП	Уборщик произв. помещений	28	-	29.07.22	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
39	Машекуашев Ауес Черимович	ХОП	Сторож	28	-	29.07.22	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023

ДОШКОЛЬНЫЙ БЛОК

1	Иванова Жанна Мухадиновна	УВП	Заведующая д/с	56	-	26.08.2022	июнь 2023	56	01.07.2023	25.08.2023	29.06.2023
2	Клишева Тамара Хабаловна	Пед.персонал	Старший воспитатель	42	-	26.08.2022	июнь 2023	42	01.07.2023	11.08.2023	29.06.2023
3	Хабжокова Юлия Сергеевна	Пед.персонал	Инструктор физ-ре	42	14	26.08.2022	июнь 2023	42	01.07.2023	11.08.2023	29.06.2023
4	Озрокова Джульетта Тимовна	Пед.персонал	Музыкальный руководитель	42	14	26.08.2022	июнь 2023	42	01.07.2023	11.08.2023	29.06.2023
5	Алокова Зарета Михайловна	Пед.персонал	воспитатель	42	-	26.08.2022	июнь 2023	42	01.07.2023	11.08.2023	29.06.2023
6	Гидова Мадина Азретовна	Пед.персонал	воспитатель	42	14	26.08.2022	июнь 2023	42	01.07.2023	11.08.2023	29.06.2023
7	Дзугулова Мадина Хаутиевна	Пед.персонал	воспитатель	42	-	26.08.2022	июнь 2023	42	01.07.2023	11.08.2023	29.06.2023
8	Сохрокова Марина Кушбиевна	Пед.персонал	воспитатель	42	-	26.08.2022	июнь 2023	42	01.07.2023	11.08.2023	29.06.2023
9	Шампарова Зарема Хасанбиевна	Пед.персонал	воспитатель	42	14	26.08.2022	июнь 2023	42	01.07.2023	11.08.2023	29.06.2023
10	Аппазанова Олеся Тимуровна	Пед.персонал	воспитатель	42	14	26.08.2022	июнь 2023	42	01.07.2023	11.08.2023	29.06.2023
11	Озрокова Эмма Гидовна	Пед.персонал	воспитатель	42	14	26.08.2022	июнь 2023	42	01.07.2023	11.08.2023	29.06.2023
12	Афзунова Альбина Анатольевна	Пед.персонал	воспитатель	42	14	26.08.2022	июнь 2023	42	01.07.2023	11.08.2023	29.06.2023
13	Сохрокова Марьяна Мухамедовна	МОП	Помощник воспитателя	28	28	26.08.2022	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
14	Хабжокова Мадина Амирхановна	МОП	Помощник воспитателя	28	28	26.08.2022	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
15	Кошукоева Светлана Темиржановна	МОП	Помощник воспитателя	28	28	26.08.2022	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
17	Аппазанова Зухра Абуевна	МОП	Повар	28	28	26.08.2022	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
18	Озрокова Лиана Арсеновна	МОП	Кухонный рабочий	28	28	26.08.2022	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
19	Артабаева Эмма Султановна	МОП	прачка	28	28	26.08.2022	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023

21	Сохроков Алим Валерьевич	МОП	Сторож	28	-	29.07.2022	июнь 2023	28	01.07.2023	28.07.2023	29.06.2023
Итого садик - 21											
Итого:60											

Директор МКОУ СОШ №2 с.п. Старый Черек  Бачканова Р.Ф.

 Кадровая служба : Секретарь  Хабжокова Д.А.



КЪЭБЭРДЕЙ - БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭ КЪАБАРТЫ - МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКАЯ РЕСПУБЛИКА
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2» с.п. Старый Черек
Урванского муниципального района КБР

361324, с.п. Старый Черек. ул.Ленина,23

тел. (886635)73463

«Утверждаю»
Директор МКОУ СОШ №2 с.п. Старый Черек:
Бачканова Р.Ф. 

Приказ от 31.08.2023

Положение

о фонде охраны труда

1 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках целевых программ улучшения условия и охраны труда за счет средств федерального, республиканского бюджетов, бюджета района и города.

2. Фонд охраны труда формируется:

- из средств направленных на оплату труда в размере 0,2%;
- прочих поступлений.

3. Средства фонда охраны труда школы расходуются исключительно на оздоровление и улучшение условий труда работников. Работники школы не несут каких-либо дополнительных расходов на эти цели,

4. Средства фонда охраны труда школы учитываются на счете в школе.

5. Перечень мероприятий по охране труда, финансируемых через фонд охраны труда школы:

-организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;

-организация кабинетов, приобретение необходимых приборов;

-разработка, распечатка инструкций по охране труда;

приведение искусственного освещения на рабочих местах и в бытовых помещениях в соответствии с СН и П 11-4-79

6. Планируемые мероприятия по охране труда оформляются соглашением по охране труда.

7. Общая сумма затрат на выполнение всех намеченных мероприятий Эта сумма включается в соответствующий раздел коллективного договора в размере сумм затрат по мероприятиям, финансируемых за счет включения в себестоимость (услуг, работ) и за счет части прибыли и прочих источников.

8. Отчет о фактических затратах на мероприятия по охране труда составляется по установленной форме.

Обсуждено и принято на собрании трудового коллектива 30.08.2023.

Трудовой договор № _____

с. Старый Черек

(место заключения договора)

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №2» с. Старый Черек Урванского муниципального района КБР, в лице директора Бачкановой Риты Фордовны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны и гражданин(ка) _____ именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. «Работник» _____ (фамилия, имя, отчество) принимается на работу в МКОУ

СОШ №2 с. Старый Черек

по профессии, должности _____

(полное наименование)

квалификация _____

(разряд, квалификационная категория)

2. Обязательные условия трудового договора

2.1. По настоящему Трудовому договору «Работодатель» обязуется предоставить «Работнику» работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным договором, своевременно и в полном размере выплачивать «Работнику» заработную плату, а «Работник» обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя (ст.56 ТК РФ)

2.2. Трудовой договор является договором по _____ (основной работе, по совместительству)

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок (неопределенный срок, определенный срок, не более 5 лет)

Срочный трудовой договор заключается с указанием причины (ст.59 ТК РФ)

2.4. Срок действия трудового договора с « » г. бессрочно

2.5. Трудовой договор вступает в силу с « » года.

2.6. Дата начала работы (Работник приступил к работе)

« » года.

2.7. «Работнику» устанавливается заработная плата в размере:

1.7.1. За выполнение трудовой функции устанавливаются -

1.7.2. должностной оклад по штатному расписанию в размере -

1.7.3. начисления по тарификации за часы в размере -

1.7.4. компенсационные выплаты : (в т.ч. проверка тетрадей, классное руководство, заведование кабинетом, МО, ЕГЭ, ФГОС, метод.лит-ра, ведение протоколов)

- в размере -

1.7.5. стимулирующий фонд в размере -

выплата которых производится в порядке, установленном приказом Минздрава и соцразвития РФ от 29.12.2007 года №822

(указать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты Работодателя)

2.8. Заработная плата выплачивается «Работнику» два раза в месяц: 15 и 30 числа.

2.9. «Работнику» выплачиваются премии в соответствии с Положением о премировании.

2.10. Режим труда и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР).

2.11. «Работнику» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней, дополнительный отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

3. Права и обязанности сторон трудового договора

3.1. «Работник» имеет права и обязанности, предусмотренные ст.21 ТК РФ, другими нормами трудового законодательства и локальными нормативными актами. Конкретные обязанности при выполнении обусловленной трудовой функцией «Работник» выполняет согласно должностной инструкции _____

(указать соответствующую инструкцию)

3.2. «Работодатель» имеет права и обязанности, предусмотренные ст.22 ТК РФ, нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами.

4. Дополнительные условия трудового договора:

4.1. «Работник» обеспечивается обязательным социальным страхованием, в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

4.2. На «Работника» полностью распространяются льготы и гарантии, установленные для работников данной организации законодательством РФ, КБР, отраслевыми нормативными актами и коллективным договором.

4.3. «Работодателю» запрещается: требовать от «Работника» выполнения работы, не обусловленной настоящим трудовым договором (ст.60 ТК РФ), переводить на другую работу без его письменного согласия (ст.72-1 ТК РФ) и ухудшать его положение (ст.9 ТК РФ).

4.4. Данный договор может быть расторгнут сторонами по основанию предусмотренному законодательством Российской Федерации (ст.ст. 71, 77, 80, 81 и др. ТК РФ).

4.5. Условия данного Трудового договора могут быть изменены с письменного согласия сторон путем заключения соответствующего соглашения.

4.6. Все споры, вытекающие из данного трудового договора, рассматриваются в порядке, предусмотренном действующим российским трудовым законодательством.

4.7. По всем вопросам не нашедшим своего решения в условиях настоящего трудового договора, стороны руководствуются нормами ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ и КБР.

4.8. Данный договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

4.9. Если «Работник» не приступил к работе в день начала работы, установленный в п.2.6. настоящего договора, то «Работодатель» имеет право аннулировать настоящий трудовой договор, Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

5. Ответственность сторон трудового договора.

5.1. «Работодатель» и «Работник» несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными правовыми актами «Работодателя», законодательством Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики.

5.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение «Работником» по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к

«Работнику» могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. «Работник» и «Работодатель» могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

6. Подписи сторон:

«Работодатель»:

адрес: МКОУ СОШ №2 с. Старый Черек

ул. Ленина, 23

тел.: 73 – 4 – 63

р/сч. 03231643836400000400

корр.счет 4010281014537000007

ИНН 0707011416

БИК 048327001

директор

(должность)

подпись

Ф.И.О.

М.П.

Один экземпляр настоящего Трудового договора получен:

(Ф.И.О. работника, подпись)

« ____ » ____ 20 ____ г.

При приеме на работу (до подписания настоящего трудового договора) «Работник» ознакомлен под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка «Работодателя», должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью «Работника», коллективным договором (ч.3 ст.68 ТК РФ).

(подпись)

(Ф.И.О.)

« ____ » ____ 20 ____ г.

«Работник»:

Ф.И.О. _____

дата рождения _____

адрес: _____

тел.: _____

паспорт _____

кем и когда выдан _____

Страховое св-во ПФР _____

ИНН _____

подпись

Ф.И.О.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2» с.п. Старый Черек
УРВАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КБР**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1
к трудовому договору №1 от _____ года**

«__» _____ 20__ г.

(место заключения договора)

Муниципальное общеобразовательное учреждение _____
в лице _____, действующего на основании Устава
именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны,
и _____, именуемый в дальнейшем «Работник», с
другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от «__»
_____ года №__ о нижеследующем:

1. Раздел (абзац, пункты) трудового договора изложить в следующей редакции:

За выполнение трудовой функции устанавливаются:

- оклад в размере _____ рублей;
- название выплаты компенсационного характера _____
в размере _____ рублей/ за работу;
- название выплаты стимулирующего характера _____
в размере _____ рублей за _____

(указываются основания установления стимулирующей выплаты)

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «__» _____ года.
3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «__» _____ года №__, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

Работодатель
Директор МОУ СОШ _____

(Ф.И.О.)

(подпись)

«__» _____ ГОД

Работник

(Ф.И.О.)

(подпись)

«__» _____ ГОД

М.П.

Второй экземпляр настоящего дополнительного соглашения получен:

(Ф.И.О.)

«__» _____ год

(подпись)

В данной книге прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 112 стр.

Директор МКОУ СОШ №2

с.п. Старый Черек

 /Р. Ф. Бачканова



27.11.2023г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402721

Владелец Маремуков Анзор Хачимович

Действителен с 10.01.2025 по 10.01.2026