

От работников:

От работодателя:

Председатель Совета трудового коллектива

Директор МКУ Кудынская СОШ

« 15 » ноября 2019 г.

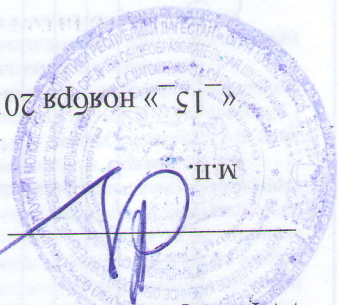
« 15 » ноября 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
Кудынская средняя общеобразовательная школа

на 2019 - 2022 годы

Утвержден на Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 15 ноября 2019 г.



1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социальное трудовое отношение в Мунципальном общеобразовательном учреждении Кундынская средняя общеобразовательная школа (далее школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлению дополнительных социальных-экономических, правовых и профсоюзных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работниками школы, представляемых Советом трудового коллектива в лице председателя Хуцаева М.И., с одной стороны, именуемой далее «работодатель», совместно именуемые — «стороны», с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с ТК РФ.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Совет трудового коллектива или иного представительного (представительный орган) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней со дня его подписания.

реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования

школы, при реорганизации школы в форме преобразования, расторжения трудового договора с Директором школы (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации школы в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняется

свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняется

свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности трудового договора или продолжения действия любой из сторон имеет право направить другой стороне предложения

о заключении нового коллективного договора или продолжения действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в

него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке,

установленном ТК РФ, либо в порядке установленного коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению

уровня социально-экономического положения работников школы.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного

договора решаются сторонами путем переговоров.

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права,

которые работодатель принимает с учетом мнения Совета трудового коллектива:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) инструкции по охране труда для работников;

4) Положение об оплате труда;

5) Положение об аттестации педагогических работников и иные локальные нормативные акты школы.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении школой непосредственно работниками и через

Совет трудового коллектива:

• учет мнения (по согласованию) Совета;

• консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

• получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по

предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

• обучение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;

• участие в разработке и принятии коллективного договора;

• другие формы (ст. 53 ТК РФ).

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и

расторжения определяются в соответствии с главами 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми

актами, Уставом школы и не могут ущемлять положенные работникам по сравнению с действующим трудовым законодательством, а

также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух

экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается

работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью

работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ форма трудового договора).

Правилами внутреннего трудового распорядка, иным локальным нормативным актом, непосредственно связанным с трудовой

деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ оформление приема на работу).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу

объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ Оформление приема на

лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии школы, могут быть назначены на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Трудовой договор с работником, заключающийся:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия срочного трудового договора, условия о срочном характере трудового договора утрачивают силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ (Содержание трудового договора), в том числе объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников. Если трудовой договор с педагогическим работником заключается в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что работник работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора школы при приеме на работу.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении исходит из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, другими конкретными условиями в школе.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника либо по инициативе работодателя в случаях, указанных в п. 2.10 настоящего коллективного договора.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу (далее - педагогических работников) помимо основной работы, устанавливается директором школы. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников (дохода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работником, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работником в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Преподавательская работа лица, выполняющего ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, учреждений и другим работникам (включая работников органов управления образованием и учебно-методическими кабинетами, центрами) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителем.

2.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимых для обеспечения чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях 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.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника (Приложение 1) и с учетом мнения профкома.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под росписью ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

В соответствии со статьей 153 ТК РФ по желанию работника за работу в выходные и нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха с сохранением заработной платы или оплаты отработанного дня в размере 700 рублей (сумма установленна СТК).

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

2.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выплатить работнику трудовую книжку и предоставить с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующий сумм должен быть выплачен ему не позднее следующего дня после прекращения увольнения работника. Работодатель также обязан выдать ему заверенные копии документов, связанных с работой. В случае, когда в день прекращения трудового договора выплата трудовой книжки невозможна из-за отсутствия либо отказа от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовершения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основаниям, предусмотренным подпунктом "а" п. 6 части первой ст.81 Рабочее ТД по инициативе работодателя или п.4 части первой ст. 83 ТК РФ Прекращение ТД с обстоятельством, и при увольнении жителями, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

подписать, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (подпись).

С приказом Директора школы о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора школы.

Учителями 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры Учителем-специалистом, при условии, что им не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем нормам часов преподавательской работы за ставку заработной платы в месяц, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии доставки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

(17) решением Российской государственной комиссии по результатам конкурсного отбора на должность заместителя директора Федерального агентства по культуре и кинематографии от 21 декабря 2012 г., протокол №

[illegible][illegible]

Изменения в определении условий труда, являющиеся в соответствии с законодательством, соглашениями или иными правовыми актами, не подлежат снижению ставок, окладов (должностных) и повышению уровня оплаты труда (включая размеры тарифных ставок, окладов) (должностных)

При отсутствии указанных работ или от отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

вакантную нижестоящую должность или в другую организацию, которую работодатель обязан предоставлять работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и

О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если

технических и организационных мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, за исключением изменений

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в структуре, реорганизация, ликвидация, слияние, поглощение или разделением предприятия), работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся в организации или в организации-правопреемнике вакантную должность (работу) с учетом квалификации, профессионального опыта и образования работника. Если такой должности (работы) в организации нет, то работодатель обязан предложить работнику вакантную должность (работу) с учетом квалификации, профессионального опыта и образования работника в другой организации, являющейся правопреемником ликвидируемой организации. Предложение об изменении условий труда должно быть сделано работнику не позднее чем за один месяц до введения в действие изменений в условиях труда. В случае отказа работника от предложенной работы/должности работодатель обязан прекратить трудовые отношения с работником, соблюдая нормы трудового законодательства о прекращении трудового договора.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

- восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

...ке местности на срок до одного месяца (отмена занятий) в связи с погодными условиями,

...простая, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации

- временное увеличение объема учебной нагрузки и в связи с проведением внеурочных мероприятий по развитию творческих способностей обучающихся, а также в целях повышения качества образования.

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения

ШТАТА.

4.4.2. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенных срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или

4.4.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178 Выходные пособия, 180 ТК РФ Гарантии при ликвидации организации), а также преимущественное право приема на работу при появлении

4.3. Присуживать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

4.2. Работникам, получающим увеличение об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (подробнее см. пункт 4.1).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, прекращение вахтангизации трудящихся.

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников школы и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с частью 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работнику не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может быть принято и в массовом увольнении работников - не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ). Обязательное участие в выборе органа, уполномоченного проводить сокращение численности или штатов, список сокращаемых должностей и

рылового коллектива школы представить).

3.2.10. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители профкома школы (иной уполномоченный Советом трудового коллектива).

3.2.9. В случае признания педагогического работника не соответствующим занимаемой должности в течение года после их выхода из указанных отпусков.

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через

3.7/1. По результатам проведенной проверки, в ходе которой были выявлены нарушения законодательства Российской Федерации, действующего в области государственной статистики, в том числе в части соблюдения сроков представления отчетности, а также в части достоверности и полноты предоставляемых данных, в отношении должностных лиц, ответственных за предоставление отчетности, были приняты меры дисциплинарного характера.

3.2.6. Работодатель обязуется знакомить аттестуемых с представляемым под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения тестирования.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию. Необходимость и сроки представления работников для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

[illegible]

3.7.4. Представити відповідні докази виняткової вини обвинуваченого, серед яких висвітлено, серед іншого, фактичне і юридичне обґрунтування виняткової вини обвинуваченого, а саме:

[illegible]

3.2.2. Организация повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с

Основанием для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ) Права и обязанности при аттестации

- 5.11. Определенность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.
- График отпусков составляется как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Очередность предоставления отпусков перенесение отпусков, 125 ТК РФ. Разделение и отъезд работника из отпуска работника из отпуска производится с учетом мнения профкома, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника. Производственной целесообразности и необходимости, а также финансовой возможности удерживания отпусков (статья 126 ТК РФ).
- 5.13. Педагогическим работникам через каждые 10 лет преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных Учредителем и (или) Уставом школы.
- 5.14. Школа с учетом мнения родителей может работать в режиме пяти - и (или) шестидневной рабочей недели. Выходными днями являются выходные дни для отъезда и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются. Правилami внутреннего трудового распорядка, работниками устанавливается возможность отъезда и приема пищи одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемежи). Перерывы для отъезда и питания для других работников устанавливаются. Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 20 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Перерыв для отъезда и питания.
- 5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работник по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником.
- Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:
- работникам по возрасту (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
 - работникам инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 23 закона № 181 - ФЗ);
 - работникам с ненормированным рабочим днем (административный отпуск с последующей продолжительностью: работникам по случаю празднования юбилейной даты (50, 55, 60, 65, 70 лет) - один день;
 - при рождении ребенка в семье (мужу) - 3 дня;
 - бракосочетание работника до 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
 - в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
 - родителем, чьи дети идут в 1 класс - 1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
 - для проводов детей в армию - 1 день;
 - председателю Совета трудового коллектива - 1 день;
- 5.18. Работникам, в случае отсутствия в течение календарного года большинства листов нетрудоспособности предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня или выплачивается премия до 2000 рублей.
- ## VI. Оплата и нормирование труда
- 6.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается Директором школы по согласованию с Советом школы и Советом трудового коллектива и является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору.
- 6.2. Заработная плата работников школы не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в школе системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Установление заработной платы работника за текущий месяц не реже 2 раз в месяц преимущественно по безличному расчёту. Личная выплата заработной платы является 10 и 25 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.4. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, медицинского персонала, учебно-воспитательного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.
- 6.5. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, определяется продолжительностью рабочего времени.
- 6.6. Размеры выплаты компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным Советом школы и иными локальными нормативными актами школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.
- 6.7. В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплаты компенсационного характера.
- 6.8. Система стимулирующих выплат работников школы, влияющих на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.
- 6.9. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательную деятельность, младшему обслуживающему персоналу и др.
- 6.10. Распределение стимулирующих выплат по результатам работы школы, на основании представления Директора школы с учетом мнения Совета трудового коллектива.
- 6.11. Оплата труда работников школы, занятых на тяжелых работах, занятых на вредных работах, опасных и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться присвоенная по указанной в графе 1 категории
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного образования с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, дополнительная подготовка	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности", дополнительная подготовка "ОБЖ" сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналитической специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных коррекционных образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного образования с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Преподаватель детского музыкального (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

• выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда производится по результатам аттестации рабочих мест;

• доплата за совмещение профессий (должностей);

• доплата за расширение зон обслуживания;

• доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

• доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

• повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

• изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

д-р наук, установленных законом случаях.

6.13. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывающаяся независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель, педагог дополнительного образования), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.14. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

6.15. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если срок действия квалификации не истек;

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждения и организации, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности) в следующих случаях:

заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.14. Один раз в год информировать работников о расходовании средств

8.13. Оборудовать комнату для отдыха работников.

заболевания.

8.12. Обеспечить прохождение обязательных профилактических осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны

основе должны входить члены профкома.

8.10. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной

охране труда.

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, но

8.8. Разработать и утвердить статью 272 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

профилактического питания.

с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст. 221 Закона индустриальной защиты 222 ТК РФ Выдача молока

8.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах

соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в

инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учредителя.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил,

Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

помощи пострадавшим.

работу работников школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

профкома, с последующей сертификацией.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять

учреждения на оказание услуг.

финансирование мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Предусмотреть

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определенным в нем организационных и технических

работника на ТР в ответственных (требованиях).

8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

Работодатель обязуется:

VIII. Охрана труда и здоровья

7.5. Организовать в школе общественное питание (столовые, буфеты).

учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4. Обеспечивать бесплатно работников пользование библиотечными фондами и

книгоиздательскую продукцию и периодические издания за счет фонда материального стимулирования.

7.3. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам,

нуждающимся работникам и выделение средств на его приобретение (строительств).

7.2. Холестерин перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья

7.1. Велет учредитель, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Стороны договорились, что работодатель:

VII. Гарантии и компенсации

жизни, пенсионного, социального законодательства и норм социального страхования.

- обеспечивает информационно - методическими материалами по вопросам законодательства,

экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

- оказывает бесплатную методическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально -

и периодических изданий;

которых связана с образовательным процессом, ежемесячной денежной компенсацией на приобретение книгоиздательской продукции

- осуществляет контроль за оплатой труда и выплатой педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельности

коллектива координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ;

6.17. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе. Совет трудового

- оплату времени простоя не по вине работника - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

работодателя.

работодателя за задержку выплаты). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины

действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ Материальная ответственность

принятых работников, в том числе в случае приостановки работы, - денежную компенсацию в размере не менее 1/300

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

платит). Выплата при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ Работодатель ТД по инициативе работника).

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ Порядок, места, сроки выплаты и заработной

установленном ст. 132 ТК РФ (Оплата по труду) для принятия локальных нормативных актов.

заработной платы). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке,

произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ Порядок, места, сроки выплаты и

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях

6.16. Работодатель обязуется обеспечивать:

IX. Гарантии деятельности первичной организации работников

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

9.2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 371 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с советом трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работников, являющихся членами Совета трудового коллектива, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения совета трудового коллектива в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ, ст. 83 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью в Совете трудового коллектива, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим.

9.7. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

1. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
2. распределение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
3. запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
4. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
5. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
6. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
7. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
8. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
9. определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
10. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства Совета трудового коллектива

Совет трудового коллектива обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
- 10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной организации работников, в случае, если они уполномочили Совет трудового коллектива представлять их интересы.
- 10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссиях по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением

страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.7. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

10.10. Осуществлять материальную помощь членам трудового коллектива в чрезвычайных случаях.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу в школе.

10.12. Действовать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для

увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ (Работодатель ТД по инициативе работодателя) представлять

Совету трудового коллектива.

В аттестационную комиссию направляется выписка из решения профкома.

В случаях, когда представительство Совета трудового коллектива на заседаниях комиссий невозможно

обеспечить по уважительным причинам, Совет трудового коллектива вправе уполномочить своим решением иного представителя для

участия в работе аттестационной комиссии. В этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения

Совета трудового коллектива.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего

коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению

коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем

собрании работников 2 раза в год.

11.3. Расматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия

коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Собирают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров,

используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора

виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном

законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

ПОЛОЖЕНИЕ

о республиканском конкурсе Всероссийских детско-юношеских военно-спортивных игр «Зарница», «Орленок»

Общие положения

- 1.1. Республиканский конкурс Всероссийских детско-юношеских военно-спортивных игр «Зарница», «Орленок» (далее – Игры) проводится в рамках реализации государственной программы «Национальное воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493.
- 1.2. Общее руководство организацией и проведением Игр осуществляется Министерством образования и науки Республики Дагестан и Государственным бюджетным учреждением «Малая академия наук Республики Дагестан».
- 1.3. Положение об Играх (далее – Положение) определяет цели и задачи, условия и порядок проведения Игр.

2. Цели и задачи Игр

- 2.1. Цели Игр:
 - обеспечение формирования у молодежи Республики Дагестан патристического сознания, чувства ответственности за судьбу своего Отечества, активной гражданской позиции, здорового образа жизни;
 - развитие военно-патристического движения и системы военно-спортивных игр в Российской Федерации;
 - укрепление дружеских связей и морально-психологического единства молодежи Республики Дагестан и молодежью Республики Татарстан.

202222 года ознакомлены:

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа на 2019-

С коллективным договором, утвержденным на Общем собрании трудового коллектива 15 ноября 2019 года.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 2
к приказу МКУ «УО административного
района «Заринский»
от 2021 г. №

ПОЛОЖЕНИЕ

о республиканском конкурсе Всероссийских детско-юношеских
военно-спортивных игр «Заринка», «Зарница», «Орленок»

Общие положения

- 1.1. Республиканский конкурс Всероссийских детско-юношеских военно-спортивных игр «Заринка», «Зарница», «Орленок» (далее – Игры) проводится в рамках реализации государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493.
- 1.2. Общее руководство организацией и проведением Игр осуществляет Министерство образования и науки Республики Дагестан и Государственным бюджетным учреждением «Малая академия наук Республики Дагестан».
- 1.3. Положение об Играх (далее – Положение) определяет цели и задачи, условия и порядок проведения Игр.

2. Цели и задачи Игр

- 2.1. Цели Игр:
 - обеспечение формирования патриотической воспитанности, гражданской ответственности, готовности к защите своего Отечества, активной гражданской позиции, здорового образа жизни;
 - развитие военно-патриотического движения и системы военно-спортивных игр в Российской Федерации;
 - укрепление дружеских связей и молодежных историй Отечества.

202222 года ознакомлены:

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Кунынская средняя общеобразовательная школа на 2019-

С коллективным договором, утвержденным на Общем собрании трудового коллектива 15 ноября 2019 года.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.