

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа» с. п. Нижний Черек  
Урванского муниципального  
района КБР на 2020 – 2023 годы

От работодателя:  
Директор МКОУ СОШ  
с. п. Нижний Черек



Л.Т.Темрокова

« 31 » 08 20 20 г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации



Р.Х.Губжокова

« 31 » 08 20 23 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)

Регистрационный № 6 от «01» марта 2021 года

ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты Урванского района»



*Карраимова Н.*

Утвержден  
на общем собрании  
трудоу коллектива  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от « 30 » 08 2020 г.

*Согласовано*

*Председатель Совета и  
профсоюза образования  
Урванского муниципального  
района КБР*



*Б.К. Курмуков*  
03.2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ:

<b>Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....</b>	<b>3</b>
<b>Раздел II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ГОВОРА .....</b>	<b>5</b>
<b>Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....</b>	<b>9</b>
<b>Раздел IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА .....</b>	<b>14</b>
<b>Раздел V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ .....</b>	<b>17</b>
<b>Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ .....</b>	<b>17</b>
<b>Раздел VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....</b>	<b>19</b>
<b>Раздел VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....</b>	<b>22</b>
<b>Раздел IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА .....</b>	<b>24</b>
<b>Приложения к Коллективному договору .....</b>	<b>24</b>

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа» с. п. Нижний Черек Урванского муниципального района КБР.

1.2. 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<sup>1</sup>;  
Отраслевое территориальное Соглашение между Управлением образования Урванского муниципального района, Урванским районным комитетом профсоюза работников образования и Советом директоров школ Урванского района;  
Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. 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.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Тхазеплова Асият Юрьевна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Губжокова Рузана Хаугиевна.

1.4. 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).

1.5. 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)

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

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

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

1.9 Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до

---

<sup>1</sup> Курсивом здесь и далее по тексту выделены положения, предлагаемые в качестве варианта правового регулирования.

трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор. (ч.7 ст.43 ТК РФ)

1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ч.8 ст.43 ТК РФ)

1.11. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.12. 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

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

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

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

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

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

1.18 «**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.

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

1.20. Образовательная организация реорганизуется или ликвидируется в порядке, установленном гражданским законодательством, с учетом особенностей, предусмотренных законодательством об образовании.

1.21. Принятие федеральным органом исполнительной власти, органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органом местного самоуправления решения о реорганизации или ликвидации государственной и (или) муниципальной образовательной организации допускается на основании положительного заключения комиссии по оценке последствий такого решения.

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

1.23. 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).

1.24. Председателю профсоюзного комитета ежемесячно доплачивать за счет средств работодателя 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)

1.25. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливаются Кодексом законов о труде Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), на первоочередное предоставление жилой площади. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательными актами Кабардино-Балкарской республики (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ, п.5 ст.55 Закон «Об образовании»).

1.26. 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 внесения предложений по ее совершенствованию. (ст.373 ТК РФ)

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 31 августа 2020 года и действует по 31 августа 2023 года включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. (ч. 3 ст.68 ТК РФ)

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

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

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

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

2.2.4. 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.

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

2.2.6. 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, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации 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 15и 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.

2.2.7.1 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.**

2.2.7.2 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 настоящего 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 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

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)

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- 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.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (10 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. 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.

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

2.2.13. 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.

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

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

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

2.2.17. 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).

2.3. 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.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом

заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>2</sup>.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации 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 определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

старшим вожатым;

инструкторам по труду;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, 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.

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только

---

<sup>2</sup> Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

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.

3.9. 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.

3.10. 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.

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

3.12. 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.

3.13. 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.

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

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

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

3.15. 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 образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

3.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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 образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда до 5 дней;
- за ненормированный рабочий день 10 дня;
- за особый характер работы до 5 дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 7 коллективного договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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).

3.26. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 2 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней.

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

3.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.31.1. 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.

3.31.2. 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 статьей 372 ТК РФ.

3.31.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы 40 на 60.

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*является приложением к коллективному договору*).

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. 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.

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (*указываются возможные основания*):

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- указать другие случаи.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. 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 № 7 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 Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора<sup>3</sup>:

4.10.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации определить 1 процент из общего объема средств, предназначенных для стимулирующих выплат образовательной организации.

4.10.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 50 процент(ов) из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.10.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 30 процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

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

4.12. 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.

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой

---

<sup>3</sup> Порядок, предусмотренный п. 4.11 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на стимулирующие выплаты руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № 2 к коллективному договору.

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

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. 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.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. 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 (являться приложением к коллективному договору)*.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников

безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. 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.

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

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

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

6.1.7. 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.

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 7 коллективного договора.

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

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. 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.

6.1.16. 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.

6.2. *Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.*

6.3. 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.

#### 6.4. **Работники обязуются:**

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

6.4.2. 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.

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. 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).

6.5. 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*.

## **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:

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

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

7.3.3. 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»);

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

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

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

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

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

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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 образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 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);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 12 к настоящему коллективному договору.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (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;

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

7.9. 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).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации 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 (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. 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).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. 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.

8.2. Работодатель:

8.2.1. 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.

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

8.3. 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.

8.4. Члены выборных органов Профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в конференциях, пленумах, собраниях, организованных Профсоюзом.

8.5. 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)

8.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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.

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

8.6.3. 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.

8.6.4. Осуществлять контроль над охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.6.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

9.5. 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.

### **10. 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:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение «Об отраслевой системе оплаты труда работников»;
- положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»;
- штатное расписание;
- соглашение по охране труда;
- перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день;
- перечень должностей, специальностей кому предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск;
- график отпусков;
- трудовой договор (образец);
- дополнительное соглашение к трудовому договору (образец).

Согласовано  
С профсоюзным комитетом  
Протокол №1  
От « 31 » 08 2020г.  
Р.Х.Губжокова  
« 31 » 08 2020г.  
М.П.

Приложение №1  
Утверждаю  
Директор МКОУ СОШ  
с.п.Нижний Черек-  
Темрокова Л.Т.  
« 31 » 08 2020  
М.П.

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

для работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа» с.п.Нижний Черек Урванского района КБР  
(наименование школы)

### 1. Общие положения

- 1.1. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.189 ТК РФ).
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст.189 ТК РФ)
- 1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.( ст.190 ТК РФ)
- 1.4. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации (ст.189 ТК РФ).
- 1.5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся (воспитанникам) не допускается.( п.2 ст.336 ТК РФ)
- 1.6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.
- 1.7. Правила соблюдаются на всей территории организации, включая отдельно расположенные структурные подразделения.(ст.189 ТК РФ)
- 1.8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

### 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст.57 Трудового кодекса РФ.

**2.2.** Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-х дневный срок с момента подписания трудового договора (ч.1 и 2 ст.68 ТК РФ).

**2.3.** Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению (ст.70 ТК РФ).

**2.4.** При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку ( кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- документы воинского учета для военнообязанных;
- документ об образовании;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК РФ)

**2.5.** При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.(ст.283 ТК РФ)

**2.6.** Руководящие работники, специалисты и учебно- вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует Перечню, приведенному в Приложении №2.

2.7. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника;
- фамилия, имя, отчество работодателя;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя- физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием);
- дата вступления договора в силу;
- дата начала работы;
- объем учебной нагрузки( для учителя);
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и время отдыха (ПВТР);
- компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ( ст.57 ТК РФ)

**2.8.** При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) Коллективным договором;
- в) Правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) Должностными требованиями (инструкциями);
- д) Приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности» (ч.3 ст.68 ТК РФ).

**2.9.** Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами (Ст.59 «Срочный трудовой договор» Трудового кодекса РФ.)

Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в пункте 13 отмечает, что «срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если характер работы или условия ее выполнения не требуют заключения срочного трудового договора, то с работником заключается договор «на неопределенный срок».

**2.10.** По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание (ст.70 ТК РФ)

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

**2.11.** На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (Ст.66 ТК РФ).

**2.12.** С целью привлечения на работу в образовательное учреждение молодежи Работодатель обязуется:

- 2.12.1. предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные учреждения высшего профессионального образования;
- 2.12.2. разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации \_\_до 1 марта 2012г\_(срок);
- 2.12.3. создать Совет наставников молодых специалистов из числа кадровых работников \_\_до 1 апреля 2012 г.\_\_(срок);
- 2.12.4. создать совместно с профкомом общественный Совет (комиссию) по работе с молодежью в образовательном учреждении;

**2.13.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора (перевод).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.( ст.80 ТК РФ)

**2.14.** Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.(ст.292 ТК РФ)

**2.15.** На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

**2.16.** Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течении календарного года (Ст.72.2 ТК РФ).

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

**2.18.** В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст.179 Трудового кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до выхода на пенсию по старости срок не более двух лет) (комментарии ст.179 ТК РФ).

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

**2.19.** В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы

(классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда;

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 Трудового кодекса РФ. (Ст.74 ТК РФ)

**2.20.** Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (п.3, ст.81 Трудового кодекса РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

**2.21.** В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств (Ст.140 ТК РФ.)

**2.22.** В соответствии с п.2.ч.1. ст.81 ТК РФ основанием для увольнения работника является сокращение численности или штата работников учреждения. Увольнение по мотивам сокращения численности или штата работников при отсутствии факта сокращения повлечет восстановления работника на прежней работе.

**2.23.** Решение о сокращении штата или численности работников оформляется приказом директора учреждения. В нем указывается количество и наименование должностей, подлежащих сокращению (исключению из штатного расписания) и утверждается новое штатное расписание, которое должно быть приложением к приказу о его утверждении ( п.2.ч.1 ст.81 ТК РФ).

Затем работодатель должен определить, кто конкретно из сотрудников подлежит увольнению. При этом, если из двух или более сотрудников, занимающих одноименную должность (и выполняющих одинаковую трудовую функцию), увольнению подлежит один или несколько, учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное в ст. 179 ТК РФ. Такое право имеют прежде всего работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

**2.24.** Увольнению подлежат те работники, должности которых сокращаются. Не допускается увольнение по мотивам сокращения численности или штата работника, хотя бы и менее квалифицированного, если занимаемая им должность не сокращается.

**2.25.** Сокращение численности или штата работников не является целью реорганизации учреждения путем присоединение к нему другого учреждения или преобразования, не является составной частью мероприятий по реорганизации. В соответствии со ст.75 ТК РФ, при реорганизации учреждения трудовые договоры с работниками присоединяемого учреждения не расторгаются (работники не увольняются) и трудовые отношения не

прерываются, Работники автоматически становятся работниками реорганизованного учреждения.

Вместе с тем по окончании реорганизации может быть утверждено новое штатное расписание, предусматривающее уменьшение численности работников. В этом случае определение кандидатур на высвобождение производится от общего числа работников в обычном порядке с учетом преимуществ на оставление на работе и запрещения увольнения некоторых категорий работников ( ст.ст. 179, 261 ТК РФ)

**2.26.** Расторжение трудовых договоров с работниками по сокращению численности или штата работников за счет лиц пенсионного возраста противоречит ст.37 Конституции РФ, ст.3 и ст.64 ТК РФ, запрещающих дискриминацию в сфере труда. Работники пенсионного возраста обладают такими же трудовыми правами, как и другие граждане, и увольнение их допускается только с соблюдением общих правил.

**2.27.** Полную компенсацию должны получить работники, если они проработали свыше пяти с половиной месяцев в году и были уволены в связи с ликвидацией учреждения или сокращением штатов. Во всех остальных случаях работники получают пропорциональную компенсации.

**2.28.** При сокращении лиц, работающих на условиях совместительства или пенсионеров по возрасту, необходимо учитывать, что законом им предоставлены такие же гарантии, как и всем другим работникам. Однако при увольнении «совместителей» им выплачивается только выходное пособие, а средний заработок не сохраняется, при условии наличия другого места работы.

### **3. Обязанности работников**

**3.1.** Работники школы обязаны: (п.п. 3.1-3.5.; ст.21 ТК РФ)

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) быть примером в поведении и выполнении морального долга как в школе, так и вне школы;

в) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

г) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

д) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

**3.2.** Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях учреждений.

**3.3.** Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

**3.4.** Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

**3.5.** Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию.

**3.6.** Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

#### **Обязанности учителя:**

**3.7.** Со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

**3.8.** Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

- 3.9.** Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.
- 3.10.** К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.
- 3.11.** Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.
- 3.12.** Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
- 3.13.** Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.
- 3.14.** Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.
- 3.15.** Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.
- 3.16.** Педагогическим и другим работникам школы запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
  - отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
  - удалять учащегося с уроков;
  - курить на территории и в помещениях образовательных учреждений.
- 3.17.** Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.
- Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.
- 3.18.** Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.
- В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 3.19.** В помещениях школы запрещается:
- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
  - громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

#### **4. Основные права работников образования**

Основные права работников образования определены:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 333, 334, 335, 336, 382, 399);
- Законом РФ «Об образовании» (ст.55);
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

##### **Права педагогических работников**

**4.1.** Участие в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- быть избранными в Совет учреждения;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического учреждения.

**4.2.** Защита своей профессиональной чести и достоинства.( п.1 ст.55 Закон РФ «Об образовании».

**4.3.** Свобода выбора методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с учебной программой, утвержденной в школе, методов оценки знаний обучающихся.( п.4 с.55 Закон РФ «Об образовании».

- 4.4.** Прохождение аттестации на добровольной основе на любую квалификационную категорию.
- 4.5.** Работа по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использование длительного, до одного года, отпуска с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользование ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.( п.5 ст.55 Закон РФ «Об образовании», ч.1 ст.333 ТК РФ, ст.334 ТК РФ).
- 4.6.** Повышение своей педагогической квалификации не реже одного раза в пять лет за счет средств работодателя.( ст.197 ТК РФ ).
- 4.7.** Получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

## **5. Обязанности администрации**

**Администрация школы обязана:** (п.п.5.1-5.7. ст.22 ТК РФ)

- 5.1.** Организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации; закрепить за каждым работником определенное рабочее место; своевременно знакомить педагогических работников с расписанием занятий и графиком работы; сообщать им до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.
- 5.2.** Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых для работы материалов.
- 5.3.** Своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 5.4.** Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.
- 5.5.** Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
- 5.6.** Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.
- 5.7.** Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.
- 5.8.** Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.
- 5.9.** Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.
- 5.10.** Своевременно предоставлять отпуск всем работникам учреждений в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во внерабочее время.( ст.123 ТК РФ).
- 5.11.** Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.(ст.197 ТК РФ)
- 5.12.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.(ст.57 ТК РФ)

## **6. Основные права администрации**

**Директор учреждения имеет право:** ( п.п. 6.1-6.13 ст.22 ТК РФ)

- 6.1.** Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 6.2.** Поощрять работников за добросовестный труд.
- 6.3.** Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.
- 6.4.** Представлять учреждение во всех инстанциях.
- 6.5.** Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
- 6.6.** Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
- 6.7.** Устанавливать ставки заработной платы в соответствии со ст.135 ТК РФ или другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета Положение о надбавках, доплатах и премиях.
- 6.8.** Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.
- 6.9.** Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден Коллективным договором.
- 6.10.** Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 6.11.** Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, и воспитательной работе деятельность учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.
- 6.12.** Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.
- 6.13.** Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета учреждения, Попечительского совета.

## **7. Рабочее время и его использование.**

- 7.1.** Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня ( смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно- вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.  
Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.(ст.111 ТК РФ)
- 7.2.** Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.
- 7.3.** Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течении учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе (ст.66 Типового положения об образовательном учреждении).

**7.4.** Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**7.5.** Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания их последнего учебного занятия. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

**7.6.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

**7.7.** Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до полутора часов.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

**8.1.** За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения применяются администрацией школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

## **9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

**9.1.** Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

**9.2.** Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

**9.3.** До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работника не предоставлено, то составляется соответствующий акт. (ч. 1 ст. 193 ТК РФ)

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся) (ст.55 п.2,3 Закона РФ «Об образовании»).

**9.4.** Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины. (ст.193 ТК РФ)

**9.5.** Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в течении трех рабочих дней со дня его издания. (ст.193 ТК РФ)

**9.6.** «Если в течении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. (ст.193 ТК РФ)

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников». (Ст.194 Трудового кодекса РФ.)

**9.7.** Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ);
- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течении рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ);
- «совершения по месту работы хищения ( в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (подпункт «г» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ст.81 Трудового кодекса РФ);
- повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения (п.1 ст.336 Трудового кодекса РФ).

**9.8.** Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст.336 Трудового кодекса РФ):

- «применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника)» (п.2 ст.336 ТК РФ).

Обсужден  
на общем собрании

-----  
Протокол от «30»\_ августа 2020 г. \_\_\_\_\_  
№\_\_1\_\_

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа» с.п.Нижний Черек

Принято на заседании УС

Председатель Управляющего Совета  
Черек

 /З.Т.Шоренов/

от « » \_\_\_\_\_ 2015г.

«Утверждаю»

Директор МКОУ СОШ с.Нижний

 /Д.Т.Темрокова/

Приказ № \_\_\_\_\_  
от « » \_\_\_\_\_ 2015г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда Муниципального казенного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с.п.Нижний Черек  
Урванского муниципального района КБР

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МОУ СОШ с.Нижний Черек (далее - СОШ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья учащихся, 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 достижений, способствующих повышению эффективности деятельности СОШ по реализации уставных целей и задач.

1.3. Положение является локальным нормативным актом СОШ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников СОШ.

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 СОШ 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 стимулирующей части фонда оплаты труда СОШ производится с участием и при одобрении Управляющего совета по представлению директора, 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 (премии, единовременные выплаты и т.д.)

2.2. Премии и надбавки могут устанавливаться в % или в рублях и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. Распределение стимулирующей части ФОТ осуществляется следующим образом.

По школе:

- 70% учителям по результатам оценки качества труда согласно критериям оценки качества (Приложение №1);
- 20% другим категориям работников по критериям оценки качества их труда (Приложение №2);
- 10% на единовременные выплаты и премии по результатам работы за месяц, квартал, полугодия, год в соответствии с утвержденным перечнем (приложение №3)

По дошкольному блоку:

- 40%- педагогическим работникам по результатам оценки качества труда согласно критериям оценки качества труда воспитателей (Приложение №4);
- 50% АХП по результатам оценки качества труда согласно критериям (Приложение 2),
- 10% - на единовременные выплаты и премии по результатам работы за месяц, квартал, полугодия, год в соответствии с утвержденным перечнем (Прилож.№3)

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

2.5.Распределение стимулирующей части ФОТ производится два раза в год (сентябрь и январь) на основании решения экспертной комиссии учреждения, возглавляемой директором СОШ, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ.

2.6. Решение экспертной комиссии по распределению стимулирующей части согласовывается Управляющим советом СОШ и утверждается приказом директора.

2.7.Распределение стимулирующей части ФОТ фиксируется в виде таблицы, в которой указаны: фамилии и инициалы сотрудников, количество набранных баллов по итогам оценки результатов и качества их труда, размер ежемесячной стимулирующей выплаты.

2.8.Выплаты работникам СОШ из стимулирующей части ФОТ производятся ежемесячно в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа директора.

2.9. В срок не позднее 20 сентября и 20 января каждого года на основании протокола экспертной комиссии с учетом мнения Управляющего совета директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

2.10.Если на работника СОШ 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 директором, 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 критериям. Стоимость 1 балла рассчитывается путем деления суммы стимулирующего фонда на количество набранных 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 СОШ в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

3.6. По результатам представленного расчета Управляющий совет на своем заседании принимает решение.

**Критерии и показатели оценки результативности  
профессиональной деятельности учителя 5-11 классов**

№№  п/п	Показатели, измерители	Баллы	Значение показателей		Оценка комиссии
			Показатель по району (городу)	Показатель учителя	
	<b>Критерий 1: Учебные достижения обучающихся (формирование учебных компетенций)</b>				
1.1.	<b>Качество знаний учащихся:</b> По результатам внутришкольных контрольных срезов, - позитивная динамика уровня обученности учащихся за предыдущий период	<b>1</b>			
1.2.	<b>Показатели подготовки выпускников 9-х, 11-х классов по результатам государственной итоговой аттестации</b> - при показателе выше среднего по ОУ (или району/городу) - при отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные отметки	<b>0</b> <b>0</b>			
1.3.	<b>Качество знаний учащихся по результатам итоговой аттестации (за четверть, полугодие, год)</b> -при показателе выше среднего по школе -при отсутствии неуспевающих учащихся	<b>2</b> <b>2</b>			
1.4.	<b>Участие школьников в предметных олимпиадах</b> - школьного уровня -муниципального уровня - регионального уровня	<b>2</b> <b>2</b> <b>2</b>			
1.5.	<b>Результативность участия в предметных олимпиадах</b> школьного уровня (победители, призеры, лауреаты) -муниципального уровня (победители, призеры, лауреаты, за каждого) --регионального уровня (победители, призеры, лауреаты, за каждого)	<b>2</b> <b>3</b> <b>5</b>			
	<b>Критерий 2: Результативность внеурочной деятельности (формирование интеллектуальных общественных компетенций)</b>				
2.1.	<b>Вовлечение учащихся в предметные кружки, секции, факультативы</b> - процент учащихся, посещающих предметные кружки, секции, факультативы	<b>2</b>			
2.2.	<b>Обеспечение индивидуального подхода к обучению учащихся во внеурочное время</b> - позитивная динамика результатов обучения «слабоуспевающих» учащихся -работа с одаренными учащимися	<b>2</b> <b>2</b>			

2.3	<b>Участие школьников в конкурсах, конференциях, выставках и др.</b> - школьного уровня	1			
2.4	<b>Участие школьников в конкурсах, конференциях, выставках и др.</b> -муниципального уровня -регионального уровня	2 2			
2.5	<b>Результативность участия школьников в конкурсах, конференциях, выставках и др.</b> школьного уровня (победители, призеры, лауреаты) -муниципального уровня (победители, призеры, лауреаты, за каждого) -регионального уровня (победители, призеры, лауреаты, за каждого)	2 3 4			
	<b>Критерий 3: Результативность деятельности в качестве классного руководителя (формирование социальных компетенций)</b>				
3.1.	<b>Система воспитательной работы</b> При наличии плана воспитательной работы в классном коллективе	4			
3.2.	<b>Сформированность правового поведения</b> - при положительной динамике правонарушений по сравнению с предыдущим периодом - при отсутствии зарегистрированных правонарушений	2 2			
3.3.	<b>Формирование ответственного отношения к учебной деятельности</b> - при положительной динамике снижение количества пропусков уроков без уважительных причин - при отсутствии	1 2			
3.4.	<b>Активность учащихся в жизни класса, школы и социума посредством участия в школьных органах самоуправления и социально значимых проектах</b> - при наличии официальных писем, благодарностей, положительных отзывов - информация в СМИ об участии в благотворительных акциях	1 1			
3.5.	<b>Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся</b> - при организации работы с классом в период школьных каникул	1			
3.6.	<b>Уровень воспитанности учащихся</b> - позитивная динамика уровня воспитанности учащихся в классе по сравнению с предыдущим периодом	2			
3.7	<b>Своевременное и качественное проведение классных часов</b>	1			
	<b>Критерий 4: Использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий (формирование информационно-коммуникационных компетенций)</b>				
4.1.	<b>Владение педагогом методикой разработки авторских образовательных программ. Участие в работе творческих групп или проведении мастер-классов.</b> Разработка педагогом авторских образовательных программ, получивших положительный отзыв и рекомендованных к реализации в УВП	1			
4.2.	<b>Применение ИКТ в процессе обучения</b> - при использовании ИКТ в учебной и внеучебной деятельности учащихся (Интернет-ресурсов, мультимедийных средств, презентация программ и т.д.) - при наличии разработанных учащимися и учителем мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	3 2			

	-для оформления документации	2			
	-для подготовки дидактических материалов	2			
<b>Критерий 5: Профессиональные достижения</b>					
5,1	<b>Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах</b> Победитель, лауреат: муниципального уровня регионального уровня	3 5			
5,2	<b>Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</b> Участие педагога в научно-практических конференциях, пед. чтениях, совещаниях и т.д. Обобщение и распространение опыта работы (мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия, лекции и др.) на: школьном уровне муниципальном уровне региональном уровне	1  2 3 3			
5.3.	<b>Деятельность в качестве организатора методической работы</b> - руководитель ШМО (предметной кафедры)	5			
5,4	<b>Оценка деятельности педагога родителями и учащимися</b> - позитивные отзывы в адрес педагога со стороны родителей; просьбы к администрации о зачислении ребенка в класс, где работает этот педагог; отсутствие подтвержденных жалоб на педагога; отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает этот педагог.	2			
<b>Критерий 6: Трудовая и исполнительская дисциплина</b>					
6.1.	<b>Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора</b> Отсутствие нарушений, замечаний	2			
6.2.	<b>Обеспечение прохождения программного материала</b> Выполнение теоретической и практической части программы	2			
6.3	<b>Работа с кабинетом (состояние)</b>	2			
<b>Критерии 7:</b>					
7.1	Выполнение работ, непредусмотренных в настоящем критерии.	3			

**Критерии и показатели оценки результативности  
профессиональной деятельности учителя начальных классов**

№№ п/п	Показатели, измерители	Баллы	Значение показателей	Оценка комиссии
			Показатель по району (городу)	Показатель учителя
	<b>Критерий 1: Учебные достижения обучающихся (формирование учебных компетенций)</b>			
1.1.	<b>Качество знаний учащихся:</b> По результатам внутришкольных контрольных срезов, - позитивная динамика уровня обученности учащихся за предыдущий период	<b>1</b>		
1.2.	1.Результаты итоговой аттестации 2-х-4-х классов (за четверть, год): -при показателе выше среднего по начальным классам	<b>2</b>		
	- при отсутствии неуспевающих учащихся	<b>2</b>		
	2.Результаты техники чтения при положительной динамике за предыдущий период	<b>2</b>		
1.3	Обучение и воспитание первоклассников	<b>5</b>		
1.4.	<b>Участие школьников в предметных олимпиадах</b> - школьного уровня	<b>2</b>		
	-муниципального уровня	<b>2</b>		
	-регионального уровня	<b>2</b>		
1.5.	<b>Результативность участия в предметных олимпиадах</b> школьного уровня (победители, призеры, лауреаты)	<b>2</b>		
	-муниципального уровня (победители, призеры, лауреаты, за каждого)	<b>3</b>		
	--регионального уровня (победители, призеры, лауреаты, за каждого)	<b>5</b>		
	<b>Критерий 2: Результативность внеурочной деятельности (формирование интеллектуальных общественных компетенций)</b>			
2.1.	<b>Вовлечение учащихся в предметные кружки, секции, факультативы</b> - процент учащихся, посещающих предметные кружки, секции, факультативы	<b>2</b>		
2.2.	<b>Обеспечение индивидуального подхода к обучению учащихся во внеурочное время</b> - позитивная динамика результатов обучения «слабоуспевающих» учащихся	<b>2</b>		
	-работа с одаренными учащимися	<b>2</b>		
	2.3	<b>Участие школьников в конкурсах, конференциях, выставках и др.</b> - школьного уровня	<b>2</b>	
	-муниципального уровня	<b>2</b>		
	-регионального уровня	<b>2</b>		
2.4	<b>Результативность участия школьников в конкурсах, конференциях, выставках и др.</b> школьного уровня (победители, призеры, лауреаты)	<b>2</b>		

	-муниципального уровня (победители, призеры, лауреаты, за каждого)	3			
	-регионального уровня (победители, призеры, лауреаты, за каждого)	3			
	<b>Критерий 3: Результативность деятельности в качестве классного руководителя (формирование социальных компетенций)</b>				
3.1.	<b>Система воспитательной работы</b> При наличии плана воспитательной работы в классном коллективе	4			
3.2.	<b>Сформированность правового поведения</b> - при положительной динамике правонарушений по сравнению с предыдущим периодом - при отсутствии зарегистрированных правонарушений	2 2			
3.3.	<b>Формирование ответственного отношения к учебной деятельности</b> - при положительной динамике снижение количества пропусков уроков без уважительных причин - при отсутствии	1 2			
3.4.	<b>Активность учащихся в жизни класса, школы и социума посредством участия в школьных органах самоуправления и социально значимых проектах</b> - при наличии официальных писем, благодарностей, положительных отзывов - информация в СМИ об участии в благотворительных акциях	1 1			
3.5.	<b>Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся</b> - при организации работы с классом в период школьных каникул	1			
3.6.	<b>Уровень воспитанности учащихся</b> - позитивная динамика уровня воспитанности учащихся в классе по сравнению с предыдущим периодом	2			
3.7.	<b>Своевременное и качественное проведение классных часов</b>	1			
	<b>Критерий 4: Использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий (формирование информационно-коммуникационных компетенций)</b>				
4.1.	<b>Владение педагогом методикой разработки авторских образовательных программ. Участие в работе творческих групп или проведении мастер-классов.</b> Разработка педагогом авторских образовательных программ, получивших положительный отзыв и рекомендованных к реализации в УВП	1			
4.2.	<b>Применение ИКТ в процессе обучения</b> - при использовании ИКТ в учебной и внеучебной деятельности учащихся (Интернет-ресурсов, мультимедийных средств, презентация программ и т.д.) - при наличии разработанных учащимися и учителем мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	3 2			

	-для оформления документации	2			
	-для подготовки дидактических материалов	2			
	<b>Критерий 5: Профессиональные достижения</b>				
5.1.	<b>Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах</b> Победитель, лауреат: муниципального уровня регионального уровня	1 1			
5.2.	<b>Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</b> Участие педагога в научно-практических конференциях, пед. чтениях, совещаниях и т.д. Обобщение и распространение опыта работы (мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия, лекции и др.) на: школьном уровне муниципальном уровне региональном уровне	1 2 2 2			
5.3.	<b>Деятельность в качестве организатора методической работы</b> - руководитель ШМО (предметной кафедры)	5			
5.4.	<b>Оценка деятельности педагога родителями и учащимися</b> - позитивные отзывы в адрес педагога со стороны родителей; просьбы к администрации о зачислении ребенка в класс, где работает этот педагог; отсутствие подтвержденных жалоб на педагога; отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает этот педагог.	2			
	<b>Критерий 6: Трудовая и исполнительская дисциплина</b>				
6.1.	<b>Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора</b> Отсутствие нарушений, замечаний	2 2			
6.2.	<b>Обеспечение прохождения программного материала</b> Выполнение теоретической и практической части программы	2			
6.3.	<b>Работа с кабинетом (состояние)</b>	2			
	<b>Критерии 7:</b>				
7.1.	Выполнение работ, непредусмотренных в настоящем критерии	3			
	<b>Максимально возможное количество баллов</b>	<b>100</b>			

## Критерии и показатели премирования работников СОШ

### 1. Показатели премирования заместителей директора СОШ

№	Показатели	В процентах
1.1.	За большой личный вклад в развитие образовательной деятельности, качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса, совершенствование форм и методов обучения и воспитания. За сверхплановую работу и выполнение особо важной работы.	10
1.2.	За высокую степень сотрудничества и взаимодействия с коллегами для достижения общих целей и задач образовательного процесса.	10
1.3.	За высокий результат итоговой и промежуточной аттестации учащихся по курируемым предметам. Стабильность и положительная динамика результатов. Не менее 50% учащихся на «4», «5».	10
1.4.	За организацию подготовки призеров научно- практических конференций, конкурсов, призеров предметных олимпиад:	5
	• внутришкольного уровня;	2
	• муниципального уровня;	2
	• регионального и всероссийского уровней.	1
1.5.	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса. Своевременная сдача отчетов, справок, анализов результатов контроля.	5
1.6.	За инициирование к участию в инновационной деятельности учителей, курируемых предметных циклов: ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных и методических пособий.	5
1.7.	За высокий уровень использования имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса( учебно- методические комплексы, учебное оборудование, компьютерная техника и т.д.) по предметам курируемых циклов.	5
1.8.	За сохранение и увеличение контингента учащихся.	10
1.9.	За высокую организацию дежурства по школе (чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний).	5

1.10.	За стабильность (положительную динамику) физического и психического здоровья детей. За обеспечение санитарно-гигиенических условий, за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического и психического здоровья детей, использование (учителями курируемых предметов) здоровьесберегающих технологий.	5
1.11.	За неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности.	5
1.12.	За степень участия по созданию и поддержания благоприятного морально- психологического климата в коллективе. За отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций ( в курируемых классах).	5
<b>ИТОГО</b>		<b>80%</b>

## 2. Показатели премирования главного бухгалтера СОШ

№	Показатели	процент
2.1	За высокое качество и своевременную сдачи годовой, квартальной отчетности.	20
2.2.	За высокое качество и своевременность отчетности.	20
2.3	За высокую результативность работы с внебюджетными средствами.	10
2.4.	За соблюдение финансовой дисциплины.	10
2.5.	За высокий уровень выполнения финансово- экономических функций ( разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.).	10
2.6.	За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	10
<b>ИТОГО:</b>		<b>80 %</b>

## Критерии оценки труда других работников

### 3. Показатели премирования за сложность и напряженность работы повара (до 50%)

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: • закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; • вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности; • своевременная выдача пищи на группы по количеству детей и норма	До 15% 5% 5% 5%
Проведение дополнительных мероприятий: • проведение дегустации для родителей; • беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми	До 10% 5% 5%
Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд	До 5%
Безукоризненная чистота всех внутренних и внешних помещений пищеблока, сохранность инвентаря	5%
Постоянная четкая маркировка инвентаря	5%
Участие в общественной жизни	5%
Образцовое содержание закрепленного участка на территории	5%

### 4. Показатели премирования за сложность и напряженность работы кухонного рабочего (до 30%)

Погрузочно-разгрузочные работы	10%
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	10%
Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	10%

### 5. Показатели премирования за сложность и напряженность работы рабочего по ремонту (до 50%)

Погрузочно-разгрузочные работы	10%
Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций	10%
Оперативность выполнения заявок сотрудников	10%
Отсутствие ЧП на рабочем месте	10%
Образцовое содержание закрепленного участка на территории	10%

### 6. Показатели премирования за сложность и напряженность работы старшего воспитателя (до 50%).

Разработка стратегических документов (Программа развития, Образовательная программа)	5%
Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов	5%
Редактирование подготавливаемых к изданию материалов о развитии СОШ, результатах исследований, экспериментов	5%
Организация конкурсов, семинаров среди педагогов, детей, родителей (районные республиканские)	5%

Освоение новых информационных технологий - создание банка данных: • усвоению детьми программного материала; • методической работе	До 10% 5% 5%
---	--------------------

**7. Показатели премирования за сложность и напряженность работы заведующего по хозяйству (до 50%)**

Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	5%
Экономное расходование бюджетных средств (проведение мониторингов)	10%
Привлечение родителей, шефов, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы СОШ	10%
Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	5%
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	5%
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории .	5%
Своевременное оформление отчетной документации	5%
Образцовое содержание закрепленного участка на территории	5%

**8. Показатели премирования за сложность и напряженность работы ведущего бухгалтера (до 40%)**

• разъяснительная работа среди сотрудников по вопросам заработной платы	10%
• разъяснительная работа среди родителей по вопросам задолженности родительской платы и компенсационных выплат части родительской платы	10%
Организация работы со сторонними организациями: • своевременная оплата счетов; • своевременное оформление документации по запросам	До 10% 5% 5%
Осуществление контроля соблюдения порядка оформления первичных учетных документов	5%
Организация работы с налоговой инспекцией, пенсионным фондом, фондами социального страхования, обязательного медицинского страхования и т. д.	5%

**9. Показатели премирования за сложность и напряженность работы дворника (до 50%)**

Уборка большого количества снега, листьев	20%
Содержание газонов в надлежащем состоянии	10%
Уход за плодовыми деревьями: побелка стволов, обрезание сухих веток. Укос газонной травы	10%
Сохранение имущества на территории	10%

**10. Показатели премирования за сложность и напряженность работы сторожа (до 30%)**

Отсутствие ЧП на рабочем месте	10%
Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре	10%
Регулярный обход территории детского сада	10%

**11. Показатели премирования за сложность и напряженность работы уборщика служебных помещений (до 50%)**

Содержание помещений в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений. СанПиН 2.4.1.1249-03, утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 26.03.2003 № 24 (далее – Сан. ПИН 2.4.1.1249-03)	30%
Образцовое содержание закрепленного участка на территории	10%
Отсутствие ЧП на рабочем месте	10%

**12. Показатели премирования за сложность и напряженность работы младших воспитателей (до 50%)**

Содержание помещений в соответствии с СанПиН 2.4.1.1249-03:	до 15%
• качество уборки помещений;	5%
• гигиеническое и эстетическое содержание спальни;	5%
• регулярная влажная уборка залов перед музыкальными занятиями	5%
-превышение плановой наполняемости детей в группах	до 15%
-Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	5%
Проведение генеральных уборок	5%
Превышение плановой наполняемости	10%

**Критерии и показатели оценки результативности  
профессиональной деятельности воспитателя**

№ п/п	Показатели, измерители	Баллы	Значение показателей			Оценка комисси и
					Показате ль воспитат еля	
1	Участие в мероприятиях ДООУ (проводимых внутри ДООУ, на муниципальном уровне, на региональном уровне)	3 балла 4 балла 5 баллов				
2	Проведение мероприятий по предупреждению заболеваний и сохранению здоровья с применением здоровьесберегающих технологий.	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов				
3	Пропуски детей по болезни.	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов				
4	Высокая результативность работы в ходе контроля (комплексные, тематические, целевые посещения и т.д. со стороны руководства ДООУ)	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов				
5	Обобщение передового педагогического опыта работы (публикации, издания и т.д.)	3 балла 4 балла 5 баллов				
6	Участие в методической работе д/блока МОУ СОШ (кружки, творческая группа, МО)	3 балла 4 балла 5 баллов				
7	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	3 балла 4 балла 5 баллов				
8	Включение родителей в деятельность дошкольного блока («День открытых дверей», проведение конкурсов и т.д.)	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов				
9	Отсутствие задолженностей по родительским взносам	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов				

10	Выполнение разделов программ, соответствующих возрастной группе	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов				
11	Эстетическое оформление группы; внешний вид педагога и детей	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов				
12	Санитарное состояние группы и участка	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов				
13	Готовность групповых помещений и участков к новому учебному году	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов				
<b>Всего</b>						

### Перечень и размеры единовременных выплат и премий, устанавливаемых работникам СОШ

	Наименование	Размер выплат	Примечание
	1	2	3
<b>Единовременные выплаты</b>			
1.	Выплаты при уходе на пенсию.	в размере должностного оклада	
2.	Единовременная материальная помощь молодым специалистам.	1000 рублей при приеме на работу	
3.	Юбилейные даты, профессиональные праздники.	в размере должностного оклада	
4.	Оказание материальной помощи.	в размере должностного оклада	
5.	Материальные поощрения работникам за увеличение объема работ.	до 50% от оклада	
6.	Выплаты работникам, отличившимся за выполнение работ не входящих в круг обязанностей	до 50% от оклада	
7.	Работа в пришкольном лагере.	1000 руб. за одну смену	
8.	Конкурсы, олимпиады	До 2000 рублей	
9.	За сложность и напряженность педагогического труда работникам.	До 5000 рублей	
10.	За работу в выходные и праздничные дни.	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса	
11.	За работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу).	в двукратном размере за отработанные часы	
<b>За интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячные выплаты)</b>			
1.	За обеспечение функционирования Интернет-сайта СОШ	1000 руб.	
2.	За наличие государственных наград, званий.	1000 руб.	
3.	За ведение документации председателю профкома	500 руб.	

4.	Секретарь-машинистка,библиотекарь, рабочему по ремонту зданий	от 1000-6000руб.	
5.	За организацию и ведение внеурочной деятельности в 1х классах согласно требованию ФГОС второго поколения.	До2000руб.	
6	Кухонным рабочим, дворникам, сторожам, уборщикам служебных помещений, водителю	До 50%.	
7.	Ведущему бухгалтеру за сложность и напряженность труда	До 30%	
8.	Старшему воспитателю, заведующему хозяйством, -за сложность и напряженность труда	До 50%	
9.	Другие педагогические работники	До 50%	
10	Младшим воспитателям, работающим в группе - за сложность и напряженность труда	До 50%	
<b>За качество выполняемых работ</b>			
1.	Учителя, воспитатели, работающие на группах	Согласно критериям оценки качества труда	
<b>Премияльные по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год</b>			
1.	Всеим работникам СОШ	В размере должностного	

Вышеуказанные пункты оговариваются приказом по СОШ с согласия работника.



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК

Губжокова Р.Х.

Директор МКОУ СОШ

"УТВЕРЖДАЮ"

Темрокова Л.Т.

Штатное расписание административного, учебно-вспомогательного  
и хозяйственно-обслуживающего персонала

на 01 сентября 2020 года

361 уч-ся 18 классов

Корпус №1

№№ п/п	Ф.И.О.	должность	стаж	образование	штатные единицы	Миним оклад	ПКГ	Миним. оклад с ПКГ	Повыш.коэффициенты				Компенс.выпл.			до МРОТ	Оклад с уч. коэф.	Зараб плата в м-ц
									сел	кат	спец	Сумма	вред К	проч к	сумма			
									К	К	К							
<b>Административный персонал</b>																		
1	Тхазеплова Асият Юрьевна	Директор	40	высшее	1	17706	1,75	30986		0	0	0	0	0	0	0	30986	30986
2		Зам директора по учебно- воспит. работе	16	высшее	1	17706	1,4	24788		0	0	0	0	0	0	0	24788	24788
3	Тхазеплова Аксана Хазреталиевна	Зам. директора по воспит. работе	22	высшее	1	17706	1,4	24788		0	0	0	0	0	0	0	24788	24788
4	Сохрокова Рита Кушбиевна	Главный бухгалтер	44	высшее	1	17706	1,4	24788		0	0	0	0	0	0	0	24788	24788
		<b>Итого:</b>			<b>4</b>	<b>70824</b>		<b>105351</b>				<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105351</b>	<b>105351</b>
<b>Учебно- вспомогательный персонал</b>																		
1	Шекихачев Беслан Александрович	Заведующий хозяйством	13	средне-спец.	1	4200	1,8	7560	0,25	0	0	1890	0,00	0	0	2680	12130	12130
2	Шифадугова Светлана Бионовна	Секретарь- машинистка	21	средне-спец.	1	3470	1,8	6246	0,25	0	0	1562	0,00	0,00	0	3472	11280	11280
3		Документовед			1	4150	1,5	6225	0,25	0	0	1556	0,00	0,00	0	3499	11280	11280
4	Шогенова Ирина Нартовна	Электроник	38	высшее	1	4150	1,5	6225	0,25			1556				3499	11280	5640
		<b>Итого</b>			<b>4</b>	<b>11820</b>		<b>20031</b>				<b>5008</b>			<b>0</b>		<b>34689,75</b>	<b>40330</b>

Хозяйственно-обслуживающий персонал																		
1	Шежева Мадина Хапетовна	Уборщик служебных помещений	21	среднее	1	3220	1,8	5796	0	0	0	0,00	0,00	0	6334	12130	12130	
2	Шифадугова Нура Джабраиловна	Уборщик служебных помещений	17	средне-спец.	1	3220	1,8	5796	0	0	0	0,00	0,00	0	6334	12130	12130	
3	Чипова Света Алексеевна	Уборщик служебных помещений	14	средне-спец.	1	3220	1,8	5796	0	0	0	0,00	0,00	0	6334	12130	12130	
4	Псонукowa Мадина Мухамедовна	Повар	9	средне-спец.	1	4200	1,8	7560	0	0	0	0,00	0,00	0	4570	12130	12130	
5	Бичоева Светлана Мухамедовна	Кухонный рабочий	29	среднее	1	3220	1,8	5796	0	0	0	0,00	0,00	0	6334	12130	12130	
6	Харунов Хатаби Хафанович	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12	среднее	1	3220	1,8	5796	0	0	0	0,00	0,00	0	6334	12130	12130	
7	Шугушхова Саида Мирзаевна	Дворник	20	среднее	1	3220	1,8	5796	0	0	0	0,00	0,00	0	6334	12130	12130	
8	Хужоков Джабраил Хапагович	Сторож	18	среднее	1	3220	1,7	5410	0	0	0	0,35	0	1893	6720	12130	12130	
9	Шекихачев Азамат Хадисович	Сторож	32	средне-спец.	1	3220	1,7	5410	0	0,00	0	0,35	0	1893	6720	12130	12130	
10	Гоплачев Хасби Тикович	водитель	40	среднее	1	4030	1,9	7657	0	0,00	0	0,15	1149	3324	12130	12130		
<b>ИТОГО:</b>					<b>10</b>	<b>29960</b>		<b>47746</b>			<b>0</b>			<b>3787</b>		<b>97040</b>	<b>121299</b>	
Педагогический персонал																		

1	Кажокова Сайхат Кушбиевна	Педагог-психолог	44	высшее	1	8580	1,5	12870	0,25	0,1	0	4505	0	0	0	0	17375	17375
2	Тхазеплова Фатимат Мухамедовна	Социальный педагог	35	высшее	1	8350	1,5	12525	0,25	0	0	3131	0	0	0	0	15656	15656
3	Шугушхова Джульетта Людиновна	ОБЖ	26	средне-спец.	1	8830	1,2	10596	0,25	0	0	2649	0	0	0	0	13245	13245
4	Темрокова Людмила Тазретовна	педагог доп.образования	2	высшее	1	8350	1,5	12525	0,25	0	0	3131	0	0	0	0	15656	15656
5	Губжокова Гюльнара Мурадиновна	педагог-Библиотекарь	9	высшее	1	8830	1,15	10155	0,25	0	0	2539	0	0	0	0	12693	12693
		<b>Итого:</b>			<b>5</b>	<b>42940</b>		<b>58671</b>				<b>15955</b>					<b>74625</b>	<b>74625</b>
		<b>ИТОГО ПО КОРПУСУ №1</b>			<b>23,00</b>	<b>155544</b>		<b>231798</b>				<b>20962</b>			<b>3787</b>		<b>311705</b>	<b>341604</b>

Гл.бухгалтер МКОУ СОШ с.п.Нижний Черек

Сохрокова Р.К.

Согласовано  
Председатель  
профкома



Губжокова  
Р.Х.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Директор



"Утверждаю"

Темрокова Л.Т.

количество групп  
5

МКОУ СОШ с.п.Нижний Черек  
по состоянию на 01.09.2020 года

дошкольный блок

№№п/п	Ф.И.О.	должность,наличие категории	образование	педс таж	мини м.окл ад	ПКГ	Миним. оклад с учетом ПКГ	повыш.коэффиц.			мет одл ит-ра	Оклад с повышающ им коэф фиц.	кол-во шта т.ед.	ИТОГ О зарпл ата в месяц
								село	катег.	Сум ма				
<b>Воспитатели</b>														
1	Хужокова Фатимат Хамусовна	воспитатель СЗД	Средне-спец.НПУ-1989г	36	8580	1,15	9867	0,25	0	2467	114	12448	1	12448
2	Губжокова Рамета Биляловна	воспитатель выс.кат.23.01.2020 приказ №22-01-05/689	Высшее ПМНО-1997	18	8580	1,15	9867	0,25	0,2	4440	114	14421	1	14426
3	Хакунова Фатимат Кашифовна	воспитатель СЗД	Средне-спец.НПУ-1970г	47	8580	1,15	9867	0,25	0	2467	114	12448	1	12448
4	Теунова Анжела Ауесовна	воспитатель выс.кат.23.01.2020 приказ №22-01-05/689	Средне-спец.НПУ1996г	20	8580	1,15	9867	0,25	0,2	4440	114	14421	1	14426
5	Шифадугова Зулета Башировна	воспитатель 1кат от22.02.2018 приказ №150	Средне-спец.НПК-2001г	8	8580	1,15	9867	0,25	0,1	3453	114	13434	1	13434
6	Гукежева Рита Хасановна	воспитатель СЗД	Средне-спец.НПУ-1992г	28	8580	1,15	9867	0,25	0	2467	114	12448	1	12448

7	Гоплачева Нюся Хасеновна	воспитатель СЗД	Средне-спец.НПУ-1978	38	8580	1,15	9867	0,25	0	2467	114	12448	1	12448
8	Шомахова Лариса Хаутиевна	воспитатель СЗД	Средне-спец.НПУ1992г	32	8580	1,15	9867	0,25	0	2467	114	12448	1	12448
9	Кагазежева Марят Беслановна	воспитатель СЗД	Средне-спец.НПУ-1992г	24	8580	1,15	9867	0,25	0	2467	114	12448	1	12448
10	Жигунова Зарета Владимировна	воспитатель высшая кат.23.05.2019г приказ №537	Высшее КБГУ ,СГИ 2012г,ИПК-2013г.	6	8580	1,4	12012	0,25	0,2	5405	114	17244	1	17244
<b>ИТОГО</b>							<b>100815</b>			<b>32540</b>	<b>1140</b>	<b>134207</b>	<b>10</b>	<b>134217</b>
<b>Другие педработники</b>														
1	Шекихачева Марина Лионовна	ст.воспитатель,высшая кат.пр.№ 618 от 25.06.2019	Высшее ПМНО1997,НПУ-1986г	31	8830	1,4	12362	0,25	0,2	4768	114	17244	1	17244
2	Барагунова Анжелика Ибрагимовна	музыкальный руководитель высшая кат.пр.№581 от 29.05.2015	Средне-спец..	24	8100	1,2	9720	0,25	0,2	4009	114	13843	1	13843
3	Бичоева Эльмира Мухамедовна	педагог-психолог	Высшее КБГСА 2002г.,ИПК - 2013г	15	8580	1,4	12012	0,25	0	3003	114	15129	1	15129
<b>Итого</b>							<b>34094</b>			<b>11780</b>	<b>342</b>	<b>46216</b>	<b>3</b>	<b>46216</b>
13	<b>ВСЕГО</b>						<b>134909</b>			<b>44320</b>	<b>1482</b>	<b>180423</b>	<b>13</b>	<b>180433</b>

Главный бухгалтер

Сохрокова  
Р.К.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК



Губжоева Р.Х.

**Штатное расписание административного, учебно-вспомогательного и хозяйственно-обслуживающего персонала МКОУ СОШ на 1 сентября 2020 года**

Директор

с.п.Нижний Черек



УТВЕРЖДАЮ

Темркова  
Л.Т.

5 групп дошкольников 145

Корпус №2

№	Наименование должности	стаж работы	образование	Кол. шт. ед.	Миним оклад	ПК Г	Миним. оклад с ПКГ	Повыш. коэффициенты				Компенс. выпл.			Оклад с уч. коэф.	Зараб. плата в м-ц
								сел	ка т	слец	Сумма	вре д	про ч	до МРО Т		
<b>1 Учебно-вспомогательный персонал</b>																
1	Губжоева Люся Хабасовна	41	высшее	1	9355	1,8	16839	0,25	0	0	4210	0	0	0	21049	21049
2	Шогенова Фатима Хасановна	35	средне-слец	1	4200	1,8	7560	0,25	0	0	1890	0		2680	12130	12130
3	Сохрокова Марьят Муратовна	1	высшее	1	5000	2,1	10500	0,25	0	0	2625			0	13125	13125
	<b>ИТОГО</b>			<b>3</b>	<b>18555</b>		<b>34899</b>				<b>8725</b>			<b>2680</b>	<b>46304</b>	<b>46304</b>
<b>2 Хозяйственно-обслуживающий персонал</b>																
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	42	средне-слец	1	3220	1,8	5796	0	0	0	0			6334	12130	12130
2	Шугушова Зоя Хасанбиевна	32	средне-слец	1	3220	1,8	5796	0	0	0	0			6334	12130	12130
3	Маремукоева Асият Хасанбиевна	0	среднее	1	3220	1,8	5796	0	0	0	0			6334	12130	12130
4	Хаунов Муалид Хамедович	2,4	средне-слец	1	3220	1,8	5796			0,35	2029			4305	12130	12130
5	Хаунов Мулид Мухамедович	35	среднее	1	3220	1,8	5796	0	0	0,35	2029	0		4305	12130	12130
6	Битова Заира Беслановна	2	среднее	0,5	3220	1,8	5796	0	0	0	0			6334	12130	6065
7	Хаунова Марита Беталовна	35	средне-слец	1	4200	1,8	7500	0	0	0	0			4630	12130	12130
8	Шокумова Анига Хазритовна	34	средне-	1	4200	1,8	7500	0	0	0	0			4630	12130	12130

9	Бахова Валентина Александровна	Кухонный рабочий	30	среднее	1	3220	1,8	5796	0	0	0	0	0	0	6334	12130	12130
10	Бичоева Рима Харабиевна	Помощник воспитателя	22	среднее	1	5205	1,6	8328	0	0	0	0	0	0	3802	12130	12130
11	Клишева Залина Юрьевна	Помощник воспитателя	10	высшее	1	5205	1,6	8328	0	0	0	0	0	0	3802	12130	12130
12	Губжокова Мадина Борисовна	Помощник воспитателя	30	средне-спец.	1	5205	1,6	8328	0	0	0	0	0	0	3802	12130	12130
13	Хакяшева Людмила Нажмуди.	Помощник воспитателя	28	среднее	1	5205	1,6	8328	0	0	0	0	0	0	3802	12130	12130
14	Шондирова Малида Алиевна	Помощник воспитателя	11	среднее	1	5205	1,6	8328	0	0	0	0	0	0	3802	12130	12130
<b>ИТОГО:</b>					<b>13,5</b>	<b>0</b>	<b>56965</b>		<b>97212</b>				<b>4057</b>		<b>68550</b>	<b>16981</b>	<b>16375</b>
<b>ИТОГО по корпусу №2</b>					<b>16,5</b>	<b>0</b>	<b>75520,0</b>		<b>13211</b>				<b>12782</b>		<b>71230</b>	<b>21612</b>	<b>21005</b>
									<b>1</b>							<b>3</b>	<b>8</b>

Гл.бухгалтер МКОУ  
СОШ

Сохрокова Р.К.



**Соглашение**  
по охране труда администрации и профсоюзного комитета МКОУ СОШ с.п.Нижний Черек

№	Содержание мероприятия	Ед. изм.	Кол-во	Стоимость работ тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственный за мероприятие	Кол-во работников, кот. улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяж. и вредных работ	
							Всего	В т.ч. женщины	Всего	В т.ч. женщины
1	Замена сгоревших ламп наружного освещения	шт.	7	-	до 01. 05.2016г.	завхоз	74	64	-	-
2	Ремонт отопительных труб	м	20 м Ø 20 мм.	2 000	до 20.06.2016г.	завхоз	2	-	-	-
3	Частичный ремонт асфальтового покрытия на пришкольной территории	кв.м	100	-	до 25.08.2016г.	завхоз	74	64	-	-
4	Замена старых осветительных приборов и сгоревших ламп дневного света в кабинетах и коридорах	шт.	4	-	постоянно	завхоз	74	64	-	-
5	Проведение работы по	м	1 000	-	до 10.09.2016 г.	завхоз	74	64	-	-

5	подготовке школы к отопительному сезону, оклейка окон.									
6	Ревизия и ремонт электрокоммуникаций	м	50	-	до 01.09.2016 г.	завхоз	74	64	-	-
7	Обеспечение спецкабинетов средствами пожаротушения	шт	5	-	постоянно	завхоз	5	4	-	-
8	Обновление инвентаря в спортивном зале	шт	30	-	до 20.07.2016г.	завхоз	2	-	-	-
8	Замена открытых плафонов ламп дневного освещения на закрытые	шт	10	-	постоянно	завхоз	74	64	-	-
9	Специальная оценка условий труда	раб.мест	74	1 000	Октябрь 2016г.	директор	-	-	-	-
10	Прохождение ежегодных и периодических мед.осмотров всех сотрудников в установленном порядке	чел	74	300	Сентябрь 2016 г.	директор	-	-	-	-
11	Разработать, утвердить и размножить инструкции по охране труда для работников, учащихся, воспитанников школы.	шт	74	350	Сентябрь 2016г.	Завхоз	-	-	-	-
12	Разработать, утвердить программы вводного и первичного инструктажа	шт	2	-	Сентябрь 2016г.	завхоз	-	-	-	-
13	Обеспечить бесплатную выдачу мыла и других обеззараживающих	шт	30	300	регулярно	завхоз	-	-	-	-

	средств									
14	Обеспечить работников пищеблока необходимыми средствами защиты обеспечивающими безопасность их работы	чел	2	2000	август-сентябрь 2016г.	завхоз	-	-	-	-
15	Регулярно проводить проверку состояния запасных эвакуационных выходов	шт	4		ежемесячно	завхоз	-	-	-	-
16	Проведение месячника охраны труда	-	-	-	Ежегодно с 1 по 30 апреля	директор	-	-	-	-

**Дополнительное соглашение  
к трудовому договору от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_**

с.п.Нижний Черек

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа» с.п.Нижний Черек, в лице директора Темроковой Людмилы Тазретовны, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Ф.И.О. \_\_\_\_\_, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ о нижеследующем.

1. В соответствии с Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н, Стороны договорились внести изменения в трудовой договор от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, изложив его в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему дополнительному соглашению.

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр настоящего дополнительного соглашения хранится у Работника, второй – у Работодателя.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания Сторонами.

5. Новая редакция трудового договора от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ вступает в силу с момента подписания Сторонами.

Работодатель:	Работник:
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа» с.п.Нижний Черек ИНН 0707011744 БИК 048327001 КПП 070701001 ОГРН 1020700651905 Адрес: 361307, Урванский муниципальный район, с.п.Нижний Черек, ул.Ленина, 69 Телефон: 88663478437 E-mail: nchereksh@yandex.ru Директор: Темрокова Людмила Тазретовна	Ф.И.О. _____ _____ Документ, удостоверяющий личность: паспорт серии _____ № _____ выдан _____ _____ ИНН _____ Страховое свидетельство: _____ Адрес: _____ _____ Телефон: _____ _____ Второй экземпляр дополнительного соглашения получил (а). _____/_____
М.П. _____ _ Л.Т.Темрокова	

**Трудовой договор**  
**с работником Муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа» с.п.Нижний Черек**  
**Урванского муниципального района КБР**

с.п.Нижний Черек

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ года

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа» с.п.Нижний Черек Урванского муниципального района КБР, в лице директора **Темроковой Людмилы Газретовны**, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» /«Учреждение», с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

**I. Общие положения**

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности **учитель** \_\_\_\_\_, а Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

1) осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствовать формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;

2) обоснованно выбирать программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы;

3) проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения;

4) планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с образовательной программой Учреждения, разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организовывать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализовать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности;

5) обеспечивать достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов);

б) оценивать эффективность и результаты обучения по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности;

7) соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

8) осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся);

9) вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса в ОУ;

10) участвовать в деятельности педагогического и иных советов ОУ, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

11) обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

12) осуществлять связь с родителями (законными представителями или лицами, их заменяющими);

13) выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

**1.2 Учитель должен знать:** приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач; педагогику, психологию, возрастную физиологию; школьную гигиену; методику преподавания предмета; программы и учебники по преподаваемому предмету; методику воспитательной работы; требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним; средства обучения и их дидактические возможности; основы научной организации труда; нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

**1.3 Требования к квалификации.** Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

1.4. Работник принимается на работу в Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа» с.п.Нижний Черек и осуществляет работу в здании МКОУ СОШ с.п.Нижний Черек по адресу: с.п.Нижний Черек, ул.Ленина, 69

1.5. Работа у Работодателя является для Работника: основной.

1.6. Настоящий трудовой договор заключается на: неопределенный срок.

1.7. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания Сторонами.

1.8. Дата начала работы « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ \_\_\_\_ года

## II. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 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, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### 2.2. Работник обязан:

- 1) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1.1](#) настоящего трудового договора;
- 2) соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- 5) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

- б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 7) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 8) один раз в пять лет проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

### **III. Права и обязанности Работодателя**

#### **3.1. Работодатель имеет право:**

- 1) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- 2) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 4) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 5) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

#### **3.2. Работодатель обязан:**

- 1) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- 4) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки;
- 5) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 6) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- 7) проводить самообследование, осуществлять внутреннюю оценку качества образования;
- 8) создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся и работников Учреждения;
- 9) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

### **IV. Оплата труда**

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

А) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;

Б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Компенсационная надбавка		

В) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Стимулирующая выплата	Надбавка к окладу	Надбавка за высокие качества работы; за интенсивность труда; высокие результаты работы; участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, их результативность; результативность деятельности в качестве классного руководителя; использование в УВП ИКТ; профессиональные достижения; обобщение и распространение собственного педагогического опыта; трудовая и исполнительская дисциплина; за выполнение работ не входящих в круг обязанностей работника.	Ежемесячно	

4.2. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами КБР и Урванского муниципального района, коллективным договором и локальными нормативными актами.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку): \_\_\_\_\_ часов в неделю.

5.2. Режим работы (рабочие и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы: обязательное посещение педагогических советов, при необходимости - участие в организации и проведении родительских собраний.

5.4. Работнику устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.5. Работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года за свой счет;

5.6. Работнику может быть предоставлен неоплачиваемый дополнительный отпуск в случаях:

- длительный отпуск сроком до 1 года (длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – устанавливается дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 14 календарных дней;

- одиноким родителям (матери или отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором МКОУ СОШ с.п.Нижний Черек.

## **VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором**

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором:

1) право на получение 20% скидки на оплату части стоимости санаторно-курортной путевки при условии наличия у Работника медицинских показаний для санаторно-курортного лечения (Федерация профсоюзов КБР);

2) в случае присвоения Работнику высшей квалификационной категории – Работнику устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% от оклада.

3) работнику, удостоенному ведомственных наград за работу в сфере образования, знаком отличия устанавливается ежемесячная надбавка в размере 1000 руб.

4) Работнику может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии финансовых средств соответствующей категории работников в следующих случаях: Стихийного бедствия, а также в связи с кражей и ограблением;

Нуждающимся в лечении, в оздоровлении;

В связи с юбилеем работника в размере до 1 ставки должностного оклада;

При выходе работника на пенсию по возрасту в размере до ставки должностного оклада, в том числе учителям-пенсионерам, не уволившимся из школы при достижении пенсионного возраста и не получавшим единовременное пособие;  
В связи со сложившимися тяжелыми материальными условиями;  
По другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

5) иные меры социальной поддержки, установленные действующим законодательством.

## **VII. Иные условия трудового договора**

7.1. Работнику запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждению обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

## **VIII. Ответственность Сторон трудового договора**

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. 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 Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

## **IX. Изменение и прекращение трудового договора**

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

9.2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца ([статья 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения ([статья 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.4. Основанием прекращения трудового договора с Работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем без согласия профсоюза.

#### **Х. Заключительные положения**

10.1. Трудовые споры и разногласия Сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй - у Работника.

Работодатель:	Работник:
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа» с.п.Нижний Черек ИНН 0707011744 БИК 048327001 КПП 070701001 ОГРН 1020700651905 Адрес: 361307, Урванский муниципальный район, с.п.Нижний Черек, ул.Ленина, 69 Телефон: 88663478437 E-mail: nchereksh@yandex.ru Директор: Темрокова Людмила Тазретовна	Ф.И.О. _____ — Документ, удостоверяющий личность: паспорт серии _____ № _____ выдан _____ _____
М.П. _____	ИНН _____ Страховое свидетельство: _____ Адрес: _____ _____
— Л.Т.Темрокова	Телефон: _____ Второй экземпляр дополнительного соглашения получил (а). _____ / _____