

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1» с.п.Кахун
Урванского муниципального района КБР
на 2023 – 2026 годы

От работодателя:



Директор
МКОУ СОШ № 1 с.п.Кахун
/Ф.М.Понежева/

« 06 » 02 2023 г.

От работников:



Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 1
с.п.Кахун
/А.С.Езиев/

« 06 » 02 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

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

Регистрационный № 42 от « 22 » 02 2023 года

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

Приняла:
вед. инспектор



ФИО

Езиев А.А.

Утвержден
на общем собрании
работников
МКОУ СОШ № 1 с.п.Кахун
Протокол № 23
от 09.01.2023 г.

Содержание:

Раздел I.	Общие положения	3 - 5
Раздел II.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4 - 10
Раздел III.	Рабочее время и время отдыха	10 - 19
Раздел IV.	Оплата и нормирование труда	19 - 22
Раздел V.	Социальные гарантии и льготы	22
Раздел VI.	Охрана труда и здоровья	23-24
Раздел VII.	Гарантии профсоюзной деятельности	24-28
Раздел VIII.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	28
Раздел IX.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	29
	Приложения к коллективному договору	30

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 казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 1» с.п. Кахун 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;
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 образовательного учреждения Понежева Фатима Мухамедовна (далее – работодатель);
работники образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Езиев Артур Сарабиевич.

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 образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения. (ч. 4 ст.43 ТК РФ)

- 1.7. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. (ч.5 ст.43 ТК РФ)
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. (ч.6 ст.43 ТК РФ)
- 1.9. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор. (ч.7 ст.43 ТК РФ)
- 1.10. При ликвидации образовательного учреждения 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 образовательного учреждения 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 образовательного учреждения, 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. Образовательное учреждение 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 государственного и (или) муниципального образовательного учреждения допускается на основании положительного заключения комиссии по оценке последствий такого решения.

1.22. Принятие решения о реорганизации или ликвидации муниципального общеобразовательного учреждения принимается учредителем.

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 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам 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 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)

1.27. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 1 января 2023 года и действует по 1 января 2026 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 образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. (ч. 3 ст.68 ТК РФ)

2.2.3. 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, производится 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 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

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

2.2.7.1 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 Трудового 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 (18 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

3.1. Конституция Российской Федерации провозглашает Россию социальным государством:

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

В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты. (Статья 7. Конституция РФ)

3.2. Все равны перед законом и судом.

Государство гарантирует равенство прав свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

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

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

Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом.

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

(Статья 39. Конституция РФ)

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

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

3.5. Равенство прав и возможностей работников.

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

3.7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.7.1. 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 образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.7.4. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

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

3.8. В образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем ОУ 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.

3.9. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных учреждений, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с 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.

3.10. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ОУ, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.11. 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.

3.12. 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.

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

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. 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.

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

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

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

3.18.1. при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы,

производственной аварии или стихийного бедствия;

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

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным

днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

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

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

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

(ст. 167 ТК РФ)

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

3.18.7. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам

в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, **если иное не предусмотрено настоящим Трудовым Кодексом.** (ст. 264 ТК РФ).

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

3.20. 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.

3.21. Привлечение учреждения 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.

3.22. 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).

3.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. **минимальная продолжительность отпуска для инвалидов - 30 календарных дней.**

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

(Этот закон распространяется на всех работников независимо от занимаемой должности и количество оплачиваемых календарных дней 28, 35, 42, 56)

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

3.24. Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе

по предоставлению оплачиваемых выходных дней работникам, работодатель обязан предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем. Также работодатель может издать приказ о предоставлении дополнительных дней отдыха, рассчитанный на однократное применение.

(<Письмо> Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 N П24-77442РТК; Рекомендации Минтруда по дополнительным выходным после прививки от COVID-19 10 ноября 2021 19857)

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

3.26. 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.

3.27. 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.

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

- за работу с вредными условиями труда 3 дней;
- за ненормированный рабочий день 3 дней;
- за особый характер работы 3 дней;

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

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

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

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

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

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

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

3.35. 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).

3.36. 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 – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;

- бракосочетания работника – 3 календарных дней;

- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

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

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

3.39. 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 – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

- 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.

3.40. 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).

3.41. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.41.1. 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.

3.42.2. 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.

3.42.3. 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 х 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 (приложение № 4).

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:

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

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

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15% ставки заработной платы (должностного оклада).

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

4.9.1. 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 образовательного учреждения.

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

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

4.10. 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.

4.11. Периоды отмены занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим основаниям являются рабочим временем педагогических работников.

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

4.13. Согласно пункту 5.1 периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям **также являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.**

4.14. В соответствии с пунктом 4.6 режим рабочего времени всех работников в каникулярное время, а также в период отмены или приостановки занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей с учетом режима повышенной готовности, предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV). В этой связи следует отметить, что перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является временным изменением условий трудового договора. В соответствии с частью 1 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением,

информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». При этом за работником должны сохраняться все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы. Трудовая функция работника не изменяется, лишь временно меняется режим его работы (ч. 3 ст. 312.1. ТК РФ). При этом перевод работников на дистанционную работу должен оформляться распорядительным актом руководителя организации, в котором будут оговорены условия удаленной работы и её сроки (или событие), иначе такая временная работа может стать постоянной. Также условие о том, что работа будет выполняться дистанционно, можно закрепить в дополнительном соглашении к трудовому договору с учётом особенностей главы 49.1. ТК РФ.

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 (приложение.№.6).

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

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.2. 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.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. 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.

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. 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).

6.4. 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 образовательного учреждения, 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 образовательном учреждении (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 № 1 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 изъясит 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:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МКОУ СОШ№1 с.п.Кахун.
2. Положение об оплате труда работников МКОУ СОШ№1 с.п.Кахун.
3. Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»;
4. Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день
5. Список профессий, должностей, кому предоставляется дополнительный отпуск
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
7. Форма расчетного листка.
8. Трудовой договор (образец);
9. Дополнительное соглашение к трудовому договору (образец).

ПРАВИЛА
внутреннего распорядка обучающихся
МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун
Урванского муниципального района КБР

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего распорядка обучающихся МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун разработаны в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. От 02.12.2013 г. № 328 - ФЗ) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ст.28 ст.29, ст.47, ст.52, ч.6.ст.26) «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 24.06.1999 №120-ФЗ (ред. от 14.10.2014 г. № 301-ФЗ) «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», приказом Минобрнауки России от 15.03.2013 №185 (в соотв. с ч.12 ст.43 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») «Об утверждении Порядка применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания», уставом МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун.

1.2. Правила разработаны с целью реализации положений нормативных правовых актов Российской Федерации, эффективной организации образовательного процесса, соблюдения прав и свобод участников образовательных отношений, развития личностных качеств обучающихся.

1.3. Правила устанавливают требования к поведению обучающихся во время образовательного процесса, во время нахождения на территории МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (далее ОУ) и (или) во время мероприятий с участием обучающихся ОУ, а также основания и порядок привлечения обучающихся ОУ к дисциплинарной ответственности и представления к поощрению.

1.4. Поведение обучающихся в ОУ регламентируется нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами ОУ, нормами морали и нравственности, нормами делового этикета.

1.5. Дисциплина в ОУ поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, педагогических и иных работников ОУ. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к обучающимся не допускается.

1.6. Правила распространяются на всех обучающихся ОУ.

1.7. Правила согласованы с советом обучающихся, советом родителей.

1.8. Правила вступают в силу со дня их утверждения руководителем ОУ. Иные локальные нормативные акты ОУ, принятые и (или) утвержденные до вступления в силу настоящих Правил, применяются в части, не противоречащей действующему законодательству и Правилам.

1.9. Правила размещаются в открытом доступе на информационном стенде ОУ и официальном сайте ОУ в сети Интернет.

2. Режим образовательной деятельности

- 2.1. Режим работы учреждения определяется календарным учебным графиком, который утверждается приказом Учреждения с учётом мнения Педагогического совета.
- 2.2. В целях оптимизации учебной нагрузки продолжительность учебного года устанавливается в соответствии с календарным учебным графиком и составляет: в 1 классе — 33 учебные недели, 2-8, 10 классы – 35 учебных недель, 9, 11 классы -34 учебных недели.
- 2.3. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя для 1 классов, шестидневная рабочая неделя для 2-11 классов.
- 2.4. Продолжительность каникул в течение учебного года не менее 30 календарных дней, летом не менее 8 календарных недель. Для учащихся первых классов устанавливаются дополнительные недельные каникулы в феврале.
- 2.5. Обучение в Учреждении осуществляется в одну смену: с 8.30 – до 14.10.
- 2.6. В учебное время первая половина дня для учащихся отводится непосредственно образовательной деятельности, требующей повышенной умственной нагрузки.
- 2.7. Вторая половина дня отводится внеклассной и внеурочной деятельности, направленной на спортивно - оздоровительное, художественно- эстетическое, общеинтеллектуальное, духовно- нравственное, общекультурное развитие учащихся.
- 2.8. Проведение нулевых уроков не допускается.
- 2.9. Образовательная недельная нагрузка равномерно распределяется в течение учебной недели, при этом объём максимальной допустимой нагрузки в течение дня должен составлять:
- для учащихся 1-х классов не более 4 уроков и 1 день в неделю — не более 5 уроков за счёт урока физической культуры;
 - для учащихся 2–4-х классов — не более 5 уроков, и один раз в неделю 6 уроков за счёт урока физической культуры;
 - для учащихся 5–7-х классов — не более 7 уроков;
 - для учащихся 8–9-х классов — не более 8 уроков.
- 2.10. Обучение в 1м классе осуществляется с соблюдением следующих дополнительных требований:
- использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре, октябре — по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре — по 4 урока по 35 минут каждый; январь–май — по 4 урока по 40 минут каждый).
- 2.11. Продолжительность урока (академический час) во 2–11 классах составляет 45 минут.
- 2.12. Учебная нагрузка учащихся Учреждения не превышает нормы, определяемой требованиями СанПиН к организации учебного процесса:
- 1 класс – 21 ч., 2-4 классы – 26 ч., 5 класс – 32 ч., 6 класс – 33ч., 7 класс – 35 ч.,
8-9 классы – 36 ч., 10-11 классы-37ч..
- 2.13. Продолжительность перемен между уроками составляет 10 минут, после второго и четвертого уроков – 20 минут (время, отведенное для приема пищи).

3. Права обучающихся

Обучающиеся имеют право на:

- уважение своего человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья;
- благоприятную среду жизнедеятельности без окружающего табачного дыма и охрану здоровья от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака;
- свободу совести, информации, свободное выражение собственных взглядов и убеждений;
- защиту от информации, пропаганды и агитации, наносящих вред здоровью, нравственному и духовному развитию;
- развитие своих творческих способностей и интересов, включая участие в конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в т. ч. в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях;
- посещение по своему выбору мероприятий, которые проводятся в ОУ и не предусмотрены учебным планом, в порядке, установленном локальным актом ОУ;
- участие в научно-исследовательской, научно-технической, экспериментальной и инновационной деятельности, осуществляемой ОУ под руководством педагогов;
- опубликование своих работ в изданиях ОУ на бесплатной основе;
- условия для обучения с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья;
- получение социально-педагогической и психологической помощи, бесплатной психолого-медико-педагогической коррекции;
- получение знаний, приобретение навыков и умений, соответствующих современному уровню развития науки, техники, технологий и культуры;
- профессиональную ориентацию;
- обучение по индивидуальному учебному плану, в т. ч. ускоренное обучение, в пределах осваиваемой образовательной программы в порядке, установленном локальным нормативным актом ОУ;
- выражение мнения о выборе формы образования и обучения, выбор формы получения образования и формы обучения после получения основного общего образования или после достижения восемнадцати лет;
- выбор факультативных и элективных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) из перечня, предлагаемого ОУ, после получения основного общего образования;
- освоение наряду с учебными предметами, курсами, дисциплинами (модулями) по осваиваемой образовательной программе любых других учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), преподаваемых в ОУ, в установленном порядке;
- зачет, в порядке, установленном соответствующим локальным актом ОУ, результатов освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- каникулы в соответствии с законодательством об образовании и календарным учебным графиком;
- перевод в другое ОУ, реализующую образовательную программу

соответствующего уровня;

- участие в управлении ОУ в порядке, установленном уставом;
- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ОУ;
- прохождение промежуточной аттестации по соответствующим учебному предмету, курсу;
- бесплатное пользование библиотечно-информационными ресурсами, учебной, производственной, научной базой ОУ;
- пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта ОУ;
- поощрение за успехи в учебной, физкультурной, спортивной, общественной, научной, научно-технической, творческой деятельности;
- создание общественных объединений в порядке, установленном законодательством РФ (за исключением детских общественных объединений, учреждаемых либо создаваемых политическими партиями, детских религиозных организаций).
- на меры социальной поддержки, установленные в отношении отдельных категорий обучающихся в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и нормативными правовыми актами КБР, правовыми актами органов местного самоуправления. Помимо вышеуказанных мер в ОУ могут устанавливаться меры социальной поддержки, закрепленные соответствующим локальным актом, принятым с участием коллегиальных органов управления и реализуемых за счет привлечения внебюджетных средств.

4. Обязанности обучающихся

Обучающие обязаны:

- соблюдать нормативные правовые акты РФ, правовые акты органов местного самоуправления;
- соблюдать устав ОУ, решения коллективных органов управления ОУ, правила внутреннего распорядка, иные локальные акты ОУ;
- соблюдать инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, правила безопасности на отдельных уроках, иные нормы, обеспечивающие безопасность образовательного процесса в ОУ;
- выполнять законные требования и распоряжения администрации и педагогов ОУ;
- добросовестно осваивать образовательную программу, выполнять индивидуальный учебный план, в т. ч. посещать предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом учебные занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы;
- заботиться о сохранении и об укреплении своего здоровья, стремиться к нравственному, духовному и физическому развитию и самосовершенствованию;
- уважать честь и достоинство других обучающихся и работников ОУ, не создавать препятствий для получения образования другими обучающимися;
- бережно относиться к имуществу ОУ;
- соблюдать требования делового этикета, принятого в ОУ;

- следить за своим внешним видом, выполнять требования к внешнему виду, установленные локальным нормативным актом ОУ;
- соблюдать правила посещения ОУ обучающимися, правила поведения во время урока, правила поведения во время перерывов между занятиями, правила поведения на территории ОУ, а также правила пользования библиотекой, объектами инфраструктуры ОУ.

5. Общие правила посещения ОУ обучающимися

Посещение занятий и мероприятий, предусмотренных учебным планом, обязательно. В случае пропуска занятий (обязательных мероприятий) обучающийся предоставляет классному руководителю справку медицинского учреждения или заявление родителей (законных представителей) с указанием причины отсутствия.

5.1. В случае пропуска от 1 до 3 дней занятий и/или отдельных уроков, суммарное количество которых равно указанным величинам, классный руководитель выясняет причины отсутствия обучающегося, его родителей (законных представителей).

5.2. Если занятия были пропущены без уважительной причины и родители не знали об этом, администрация ОУ предпринимает организационные меры по профилактике пропусков занятий.

5.3. Если индивидуальные профилактические мероприятия с обучающимся и родителями (законными представителями) не имеют положительных результатов, обучающийся ставится на внутришкольный учет;

5.4. На внутришкольный учет ставится обучающийся за неоднократные, систематические пропуски учебных занятий, а также за длительное непосещение ОУ без уважительной причины.

5.6. В отношении родителей (законных представителей), не уделяющих должного внимания воспитанию и получению образования обучающегося, направляется соответствующая информация в Управление образованием и в Комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав.

5.7. Приходить в ОУ следует за 10-15 минут до начала учебных занятий. Опоздание на занятия без уважительной причины недопустимо. В случае опоздания на урок, обучающийся проходит в класс таким образом, чтобы не мешать образовательному процессу других обучающихся.

5.8. Обучающийся должен иметь при себе дневник и все необходимые для уроков принадлежности.

5.9. В ОУ запрещается приносить: оружие, взрывчатые, химические, огнеопасные вещества, табачные изделия, спиртные напитки, наркотики, токсичные вещества и яды, а также иные предметы и вещества, обращение которых не допускается или ограничено в РФ, а также вещества, способные причинить вред здоровью участников образовательного процесса. Лекарственные средства разрешается приносить только тем обучающимся, которым они показаны по медицинским основаниям.

5.10. Не допускается приводить (приносить) с собой в ОУ домашних и иных животных, птиц, рептилий.

5.11. Не допускается находиться на территории и в здании ОУ в нерабочее время;

5.12. В ОУ запрещается:

- распивать энергетические, алкогольные, спиртосодержащие напитки и пиво в

здании, на территории ОУ;

- играть в азартные игры;
- курить в здании, на территории ОУ;
- использовать ненормативную лексику (сквернословить);
- приходить в ОУ в одежде, не соответствующей установленным в ОУ требованиям;
- демонстрировать принадлежность к политическим партиям, религиозным течениям, неформальным объединениям, фанатским клубам;
- осуществлять пропаганду политических, религиозных идей, а также идей, наносящих вред духовному или физическому здоровью человека;
- находиться в здании ОУ в верхней одежде и (или) головных уборах;
- играть в спортивные игры вне специально отведенных для этого мест (спортивных площадок), за исключением проведения в установленном порядке организованных массовых спортивно-развлекательных мероприятий;
- портить имущество ОУ или использовать его не по назначению, совершать действия, нарушающие чистоту и порядок;
- перемещать из помещения в помещение без разрешения администрации или материально-ответственных лиц мебель, оборудование и другие материальные ценности;
- осуществлять без разрешения администрации предпринимательскую деятельность, в т. ч. торговлю или оказание платных услуг;
- кричать, шуметь, играть на музыкальных инструментах, пользоваться звуковоспроизводящей аппаратурой с нарушением тишины и созданием помех осуществлению образовательного процесса без соответствующего разрешения руководства ОУ.

5.16. Запрещается решение спорных вопросов с помощью физической силы, психологического насилия;

5.17. Запрещается самовольно покидать здание и территорию ОУ. Покидать территорию ОУ во время образовательного процесса возможно только с разрешения классного руководителя или членов администрации ОУ.

5.18. Запрещается во время уроков пользоваться мобильными телефонами и другими техническими устройствами. Следует отключить и убрать все технические устройства (плееры, наушники, гаджеты и пр.), перевести мобильный телефон в бесшумный режим и убрать его со стола. В отдельных случаях использование мобильных телефонов может быть допущено в целях использования в образовательном процессе только с разрешения учителя.

5.19. *В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на переменах, а также опоздание учителя на урок считается нарушением трудовой дисциплины. Учитель не имеет права отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков. Не должен оставлять учащихся в кабинетах одних, без учителя. Не имеет право удалять учащихся с уроков, не может не допускать опоздавших до занятий. Учитель обязан соблюдать единые педагогические правила для педагогов, работающих в одном классе: - урок начинается и заканчивается по звонку - каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся - воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей. - воспитание на уроке осуществляется через*

содержание, организацию, методiku урока, влияние личности учителя - обращение к учащемуся должно быть уважительным - учитель в самом начале урока (орг. момент) требует полной готовности учеников к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания. - учитель вырабатывает спокойный, сдержанный тон. Регулирование поведения учащихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими способами. - категорически запрещается крик, оскорбление ученика. Их альтернатива – спокойное требование, спокойный тон, выдержка. Учитель обязан следить за культурой собственной речи. Учитель обязан следить за своим внешним видом, придерживаясь делового стиля в одежде, в причёске. Учитель обязан разъяснять сложный материал в случае обращения к нему учащихся.

6. Основания и принципы привлечения обучающихся к дисциплинарной ответственности. Меры дисциплинарного взыскания.

6.1. За нарушение Устава образовательного учреждения, Правил для обучающихся школы обучающийся привлекается к дисциплинарной ответственности.

6.2. Меры дисциплинарного взыскания не применяются к обучающимся:

- по образовательным программам дошкольного, начального общего образования;
- с ограниченными возможностями здоровья ;
- во время их болезни, каникул.

6.3. За совершение дисциплинарного проступка к обучающемуся могут быть применены следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание; отчисление из ОУ, выговор.

6.4. Принципы дисциплинарной ответственности обучающихся:

- неотвратимость дисциплинарного взыскания (ни один дисциплинарный проступок обучающегося не должен быть оставлен без внимания и рассмотрения);
 - презумпция невиновности (неустранимые сомнения в виновности обучающегося толкуются в его пользу);
 - виновность (ответственность наступает за дисциплинарные проступки и наступившие последствия, в отношении которых установлена вина обучающегося).
- За каждый дисциплинарный проступок может быть применена одна мера дисциплинарного взыскания.

6.5. Привлечение обучающегося к дисциплинарной ответственности не освобождает его от обязанностей, за неисполнение или ненадлежащее исполнение которых было наложено дисциплинарное взыскание.

6.6. Высказанное обучающемуся в устной форме предупреждение, замечание или указание на недопущение впредь дисциплинарных проступков не является дисциплинарным взысканием.

6.7. Причиненный в результате дисциплинарного проступка вред возмещается в соответствии с Гражданским кодексом РФ.

6.8. Отчисление несовершеннолетнего обучающегося как крайняя мера дисциплинарного взыскания применяется к обучающимся, достигшим возраста пятнадцати лет, за неоднократное совершение дисциплинарных проступков. Указанная мера дисциплинарного взыскания применяется, если иные меры дисциплинарного взыскания и меры педагогического воздействия не дали результата и дальнейшее пребывание обучающегося в ОУ оказывает отрицательное

влияние на других обучающихся, нарушает их права и права работников ОУ, а также нормальное функционирование ОУ.

6.9.Отчисление несовершеннолетнего обучающегося как мера дисциплинарного взыскания не применяется, если сроки ранее примененных к обучающемуся мер дисциплинарного взыскания истекли и (или) меры дисциплинарного взыскания сняты в установленном порядке.

6.10.Решение об отчислении обучающегося, не получившего общего образования, принимается с учетом мнения его родителей (законных представителей) и с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Решение об отчислении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, принимается с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа опеки и попечительства.

6.11.Образовательное учреждение незамедлительно обязано проинформировать об отчислении обучающегося из образовательного учреждения его родителей (законных представителей) и Управление образования местной администрации Урванского муниципального района.

6.12. Управлением образования местной администрации Урванского муниципального района и родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, отчисленного из образовательного учреждения, в месячный срок принимают меры, обеспечивающие получение несовершеннолетним обучающимся общего образования.

7. Порядок привлечения обучающихся к дисциплинарной ответственности

7.1.Привлечение к дисциплинарной ответственности осуществляется только на основании выявленного дисциплинарного проступка.

7.2.Выявление дисциплинарного проступка осуществляется администрацией ОУ.

Основаниями для выявления дисциплинарного проступка являются:

- жалоба (сообщение, заявление), поданная руководителю ОУ от участника образовательного процесса или иных лиц;
- заявление (сообщение) самого обучающегося, совершившего дисциплинарный проступок.

7.3.Жалоба, сообщение, заявление признаются допустимыми основаниями к началу выявления дисциплинарного проступка со стороны администрации, если они заявлены устно либо поданы в письменной форме с указанием:

- фамилии, имени, отчества лица, подающего жалобу (сообщение, заявление);
- фамилии, имени, отчества обучающегося, совершившего дисциплинарный проступок и (или);
- деяния, содержащего признаки дисциплинарного проступка.

7.4.При выявлении совершенного дисциплинарного проступка и выборе меры дисциплинарного взыскания выясняются следующие обстоятельства:

- действительно ли имел место дисциплинарный проступок (факт проступка);
- где, когда, при каких обстоятельствах и с какой целью он был совершен (место, время, способ);
- тяжесть дисциплинарного проступка;
- виновность в действии (бездействии) конкретных обучающихся, форму и степень вины каждого обучающегося при совершении проступка несколькими лицами;

- каковы последствия проступка;
- обстоятельства, смягчающие и отягчающие ответственность обучающегося;
- обстоятельства, исключающие дисциплинарную ответственность обучающегося;
- причины и условия, способствовавшие совершению проступка;
- психофизическое и эмоциональное состояние обучающегося во время и после совершения проступка;
- другие факты, имеющие значение для правильного и объективного рассмотрения дисциплинарного проступка.

7.5. Доказательствами совершения дисциплинарного проступка являются сведения, фактические данные, на основании которых устанавливается наличие или отсутствие признаков дисциплинарного проступка, имеющие значение обстоятельства.

7.6. Руководитель ОУ, педагогические работники, представители общественности и иные лица не вправе без согласия обучающегося или его родителей досматривать и изымать вещи, принадлежащие ему на праве собственности или ином законном основании.

7.7.. До применения меры дисциплинарного взыскания руководитель ОУ запрашивает письменное объяснение от обучающегося, представленного к наложению дисциплинарной ответственности. Если по истечении трех учебных дней указанное объяснение обучающимся не представлено, то составляется соответствующий акт. Отказ или уклонение обучающегося от предоставления им письменного объяснения не является препятствием для применения меры дисциплинарного взыскания. В том случае если обучающийся находится в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения и (или) в состоянии аффекта, получение от него каких-либо объяснений откладываются до его вытрезвления и (или) нормализации психологического состояния.

7.8. Наложение дисциплинарного взыскания оформляется приказом руководителя ОУ, который доводится до обучающегося и родителей несовершеннолетнего обучающегося под роспись в течение трех учебных дней со дня его издания, не считая времени отсутствия обучающегося в ОУ.

Отказ обучающегося и (или) родителей несовершеннолетнего обучающегося ознакомиться с приказом под роспись оформляется соответствующим актом.

7.9. Мера дисциплинарного взыскания применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (дня, когда администрации стало известно о совершении проступка).

7.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено во время болезни либо в период его отсутствия обучающегося в ОУ по уважительной причине (нахождение на лечении, на похоронах родственников или близких лиц, форс-мажор).

7.11. Если в течение одного года со дня применения дисциплинарного взыскания к обучающемуся не будет применена новая мера дисциплинарного взыскания, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.12. Руководитель ОУ до истечения года со дня применения меры дисциплинарного взыскания вправе снять ее с обучающегося по собственной инициативе, просьбе самого обучающегося, родителей несовершеннолетнего обучающегося, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и советов родителей несовершеннолетних обучающихся.

7.13.Обучающийся и (или) родители несовершеннолетнего обучающегося вправе обжаловать в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ОУ меры дисциплинарного взыскания и их применение к обучающемуся в разумные сроки со дня подписания соответствующего приказа руководителя ОУ.

8. Основания и порядок поощрения обучающихся

8.1. Поощрения (в качестве оценки и стимулирования личных достижений обучающихся) устанавливаются за:

- безупречную учебу,
- учебные достижения, в т. ч. достижения на олимпиадах, конкурсах, смотрах и т.п.;
- участие в социально значимых мероприятиях, проектах;
- поступки, имеющие высокую общественную оценку (спасение человека, помощь органам государственной власти, участие в волонтерском движении, благотворительной деятельности и т.п.)

8.2.В ОУ устанавливаются следующие меры поощрений:

- объявление благодарности;
- направление благодарственного письма родителям (законным представителям);
- награждение почетной грамотой и (или) дипломом;
- награждение похвальной грамотой «За особые успехи в изучении отдельных предметов» и (или) похвальным листом «За отличные успехи в учении».

8.3.Принятие решения о поощрении осуществляется руководителем ОУ на основании:

- представления классного руководителя;
- представления педагогического совета или иных органов коллективного управления;
- обращения отдельных работников ОУ;
- обращение органов государственной власти, органов местного самоуправления;
- информации СМИ.

8.4.Награждение ценным подарком осуществляется за счет внебюджетных средств на основании приказа руководителя ОУ по согласованию с Советом школы.

9. Способы обеспечения дисциплины и порядка

9.1.Дисциплина и порядок поддерживаются в ОУ посредством самоконтроля со стороны всех участников образовательного процесса, самоорганизации обучающихся и работников, применением мер дисциплинарного взыскания.

9.2.В целях поддержания порядка, обеспечения прав обучающихся и работников, профилактики и раннего выявления дисциплинарных проступков в ОУ организуются ежедневные дежурства обучающихся и педагогических работников ОУ.

9.3.Дежурство обучающихся по ОУ является способом самоорганизации учебного коллектива, формой воспитательной работы.

9.4.Назначение дежурными по ОУ не умаляет прав или обязанностей обучающихся.

9.5.Дежурные по ОУ в своем поведении должны являться примером достойного поведения.

9.6. При обнаружении дисциплинарного проступка дежурным запрещается самостоятельно принимать какие-либо меры к нарушителям, кроме устного замечания, выраженного в корректной форме. В указанном случае дежурный обучающийся должен поставить в известность о дисциплинарном проступке дежурного учителя.

10. Защита прав, свобод, гарантий и законных интересов обучающихся.

В целях защиты своих прав, свобод, гарантий и законных интересов обучающиеся и (или) их законные представители самостоятельно или через своих выборных представителей вправе:

- направлять в органы управления ОУ обращения о нарушении и (или) ущемлении ее работниками прав, свобод, законных интересов и социальных гарантий обучающихся;
- обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ОУ;
- использовать иные, не запрещенные законодательством способы защиты своих прав и законных интересов.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МКОУ СОШ №1 с.п.Кахун

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных организаций Урванского муниципального района» от 29 ноября 2022года № 1490 МКУ «Местная администрация Урванского муниципального района КБР» и устанавливает систему оплаты труда работников МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (далее соответственно - работники организации).

1.2. Система оплаты труда работников организации включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующей организации.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.4. Заработная плата работнику организации устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда организации.

Месячная заработная плата работника организации, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

1.6. Месячная заработная плата указанных работников должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной

продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

1.7. Установление надбавок и доплат работникам организации регулируется непосредственно организацией в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

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

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

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

2.3. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем организации при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

2.5. По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться

различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

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

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

2.7. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам организации персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ. Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ - до 3,0.

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

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

повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;

повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук»;

повышающий коэффициент водителям «за классность».

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

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

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

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

при стаже работы свыше 15 лет - 1,10.

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

2.11. Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.12. Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается работникам организации (в том числе руководителя) за наличие ученых степеней в размере:

за ученую степень «доктор наук» - 1,2;

за ученую степень «кандидат наук» - 1.1.

Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень. При наличии у работника нескольких степеней, повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.13. Повышающий коэффициент водителям «за классность» устанавливается водителю автобуса организации.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов водителям «за классность»:

водителям, имеющим категорию «С» - 1,15;

водителям, имеющим категорию «D» - 1,25.

Размер выплат по повышающему коэффициенту водителям «за классность» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента водителям за «классность» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату

трудоустройства путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

при наличии высшей квалификационной категории - 1,20;

при наличии первой квалификационной категории - 1,10.

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

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

Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения, награждения;
- при получении водителем категории «С» или «D» - с даты открытия категории «С» или «D» в водительском удостоверении;
- при присуждении ученой степени «доктор наук» или «кандидат наук» - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

2.15. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников организации по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом

фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

3.2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин такого снижения.

3.3. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.4. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается работодателем в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.5. Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

3.6. .Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.7. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.8. Выплата компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется работникам организации в соответствии с условиями допуска в пределах размеров, установленных Правительством Российской Федерации, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

3.9. Работникам организации устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы):

- специалистам организации, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов.

Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 32 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент, другим работникам организации - путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

3.10. Учителям и другим педагогическим работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

- за индивидуальное обучение на основании медицинского заключения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с [письмом](#)

Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 7 августа 2018 г. N 05283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении» в размере 20 процентов;

- за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания, в размере 20 процентов;
- учителям за проверку тетрадей по следующим предметам:

русский язык, родной язык, математика, начальные классы в размере 20 процентов;

химия, физика в размере 10 процентов;

биология, география, английский язык 5 процентов.

3.11. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 33 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент.

Работникам организации устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ: учителям и другим педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами в размере 5 процентов;

библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров в размере 2 процентов;

учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими в размере 2 процентов;

руководителям предметных школьных методических объединений (методических объединений организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования) в размере 2 процентов.

3.12. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 34 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

Учителям и другим педагогическим работникам за классное руководство в 1 - 11 (12) классах, педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается компенсационная выплата в размере 1250 рублей.

3.13. Педагогическим работникам организаций, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки.

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

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

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

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

3.17. Учителям, преподающим в организациях учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других организациях по аналогичной должности, специальности, профессии, производится ежемесячная выплата в размере 5000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству определяется приказом Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики.

3.18.. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются.

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций

4.1..Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций

положением об оплате труда работников организации в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников организаций.

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

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

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

- надбавка за высокое качество работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.

4.5. При премировании учитываются:

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

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

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

5.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным

планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

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

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

Если в организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ее суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть больше одного года.

5.7. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

5.8. Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

5.9. Конкретный порядок определения размера часовой ставки определяется положением по оплате труда работников организации.

VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы,

установленных в организации по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

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

$ЗП = ЗП_{баз.} + ЗП_{стим.}$, где:

ЗП_{баз.} - базовая часть заработной платы;

ЗП_{стим.} - стимулирующая часть заработной платы.

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

$ЗП_{баз.} = З_{фн} + КВ$, где:

З_{фн} - заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы в неделю;

заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$(Ст \times К \times Фн)$

З_{фн} =, где:

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

К - размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Фн - фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч - норма часов педагогического работника в неделю.

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

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

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

6.4. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов, с учетом запросов обучающихся, возможностей организации и объема субвенции, выделенной для реализации основной образовательной программы.

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

6.6. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей (преподавателей), оплачивается дополнительно по часовым ставкам.

6.7. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

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

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации

7.1. Оплата труда (зарботная плата) руководителей организаций включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Учредителем в кратности от 1 до 3.

7.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [пунктом 20](#).

7.4. Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 и рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12.

7.5. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

7.6. Порядок установления размера должностного оклада руководителя организации определяется в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

7.7. Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

7.8. В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

7.9. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

7.10. Размер должностного оклада заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже размера должностных окладов руководителей этих организаций.

7.11. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

7.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

7.14. Порядок и критерии отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Учредителем.

7.15. Должностной оклад руководителя организации с учетом компенсационных выплат устанавливается Учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников данной организации и группы оплаты труда один раз в год в начале календарного года, по формуле:

$ДОКВр = ЗПср \times Кгр$ (12), где:

ДОКВр - должностной оклад руководителя организации с учетом компенсационных выплат;

ЗПср - средняя заработная плата работников организации;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей организаций, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

7.16. Компенсационные выплаты, установленные разделом III настоящего Положения, включаются в расчет средней заработной платы (ЗПср) работников организации и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр) руководителя организации в составе средней заработной платы (ЗПср) работников организации.

7.17. Отнесение организаций к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся (воспитанников дошкольных групп)	Коэффициенты
1 группа	свыше 1000	до 3,0
2 группа	751 - 1000	до 2,5
	501 - 750	до 2,25
3 группа	201 - 500	до 2,0
4 группа	до 200	до 1,75

7.18. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) организаций определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

7.19. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников организации, формируемых за счет всех финансовых источников,

рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7.20. Премирование руководителя организации осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

7.21. Руководители организаций могут осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Учредителя.

7.22 .Оплата труда руководителя организации, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится в соответствии с пунктом 56 настоящего Положения.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников организаций, являющихся бюджетными (автономными) учреждениями, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному (автономному) учреждению из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от оказания платных услуг.

8.2. Фонд оплаты труда организаций, являющихся казенными учреждениями, формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных организации в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

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

N п/п	Тип организации	до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью до 100 воспитанников включительно	не более 50	не более 50	не более 50
2	Образовательные	не более 40	не более 40	не более 40

	организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников			
3	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	не более 35	не более 35	не более 35
4	Общеобразовательные организации численностью свыше 350 учащихся	не более 30	не более 30	не более 30
5	Организации дополнительного образования	не более 30	не более 30	не более 30
6	Организации профессионального образования	не более 35	не более 33	не более 30
7	Государственные бюджетные учреждения, осуществляющие иную деятельность	не более 35	не более 33	не более 30

8.4. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы организации и текущие расходы.

8.5. Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем организации в соответствии с нормативным локальным актом организации по порядку привлечения и расходования внебюджетных средств и составляет не более 50 процентов от общего объема привлеченных средств.

8.6. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего

фонда. Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания образовательных организаций

9.1. Штатное расписание организации утверждается ее руководителем по согласованию с МКУ Урванское РУО.

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

X. Другие вопросы оплаты труда

10.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников организаций выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики. Работникам организаций, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

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

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МКОУ СОШ №1 с.п.Кахун

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

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0
2.	Сторож	до 2,0

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
МКОУ СОШ №1 с.п.Кахун

Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей	Повышающий коэффициент (ПКГ)
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный	рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, рабочий по стирке белья	4355	До 1,8
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный	водитель автомобиля,	4667	до 1,9
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный	делопроизводитель	4693	До 1,8
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	2 квалификационный	заведующий хозяйством	5680	До 2
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	3 квалификационный	шеф-повар, повар	6019	До 2
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный	инженер-электроник	5613	До 2,1
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	4 квалификационный	ведущий бухгалтер	6761	До 2,1
«Должности работников учебно-	1 квалификационный	младший воспитатель	7039	До 1,6

вспомогательного персонала второго уровня»				
«Должности педагогических работников образовательных организаций»	1 квалификационный	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11060	До 1,8
«Должности педагогических работников образовательных организаций»	2 квалификационный	социальный педагог	11520	До 1,8
«Должности педагогических работников образовательных организаций»	3 квалификационный	воспитатель, педагог-психолог	12000	До 1,8
«Должности педагогических работников образовательных организаций»	4 квалификационный	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель,	12500	До 1,8
«Должности руководителей структурных подразделений»	1 квалификационный	заведующий (начальник) структурным подразделением	12279	До 1,8

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МКОУ СОШ №1 с.п.Кахун

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

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в МКОУ СОШ №1 с.п.Кахун. При установлении работникам повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной организации, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

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

1) время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - образовательные

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

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

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

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

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

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

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

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

- время работы в иных организациях на аналогичных должностях.

3. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, являются: трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся

периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

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

5. Стаж работы устанавливается приказом директора МКОУ СОШ №1 с.п.Кахун.

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

7. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается

работнику при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

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

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

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

9. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен

составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно

предшествовала работа в образовательной организации или органе власти.

10. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и

наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:

- 1) зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;
- 2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- 3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;
 - 4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом
военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);
 - 5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;
 - 6) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.
11. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Приложение № 3
к коллективному договору

Положение
о формировании и распределении
стимулирующей части ФОТ
работников МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

2. Цели стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун производятся с целью:

- повышение качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников школы;
- развития творческой активности и инициативы.
-

3. Основания для стимулирования

3.1. Основаниями для стимулирования работников МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат

4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат

5.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам школы по результатам труда производится Управляющим советом согласно критериям и показателям качества и результативности труда по представлению директора школы.

5.2. До 15 сентября определяются и утверждаются критерии и показатели определения стимулирующей части оплаты труда работников МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун.

5.3. Производится подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности работников школы предыдущего учебного года.

5.4. С сентября по август ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям текущего учебного года.

5.5. В начале учебного года подсчитывается сумма баллов, полученных работниками по результатам прошлого учебного года.

6. Порядок выплат стимулирующего характера

6.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности) стимулирующего характера работников школы производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности на Управляющем совете.

6.2. Выплаты работникам школы утверждаются приказом директора школы.

6.3. Стимулирующие выплаты назначаются в пределах и за счет выделенного общего фонда оплаты труда работников МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун делится на следующие части:

По школе:

- 70 % на премирование по итогам труда (в соответствии с критериями и показателями оценки результативности профессиональной деятельности учителей МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун) (приложение №1)
- 30% на выплаты административно-хозяйственному персоналу (приложение №2)

По дошкольному блоку:

- 70 % на премирование по итогам труда (в соответствии с критериями и показателями оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун) (приложение №4)
- 30% на выплаты административно-хозяйственному персоналу (приложение №5);

7. Регламент работы экспертного совета

7.1. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников школы за год и обоснования данного расчета на основании приказа директора школы создается экспертный совет (далее совет). Председателем совета является директор. Заседание совета правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов совета. Решения совета принимаются простым большинством голосов членов совета, присутствующих на заседании.

7.2. Денежный вес (в рублях) одного балла рассчитывается путем деления соответствующей части стимулирующего фонда на количество набранных баллов.

7.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

7.4. Произведенный советом расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами совета. Протокол направляется в

Управляющий совет школы в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке. По результатам представленного расчета Управляющий совет школы на своем заседании принимает решение.

7.5. В течение учебного года, установленного п.6.1. настоящего положения, рабочей группой учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

Если по представленному расчету у Управляющего совета не имеется возражений, замечаний, предложений, то совет принимает решение согласовать представленный расчет.

Если Управляющий совет не согласен с представленным расчетом, то совет формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием директору школы.

В срок не позднее 20 сентября каждого года на основании протокола совета с учетом мнения Управляющего совета директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам их профессиональной деятельности за прошлый учебный год. Указанные в настоящем пункте выплаты устанавливаются один раз в год, выплачиваются ежемесячно.

7.6. Необходимым условием стимулирования работников школы является добросовестное выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.

7.7. Если на работника школы в течении учебного года, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не установлены.

7.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Приложение №1
к Положению
о формировании и распределении
стимулирующей части ФОТ
работников МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун

**Критерии и показатели оценки результативности профессиональной
деятельности учителей МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун**

№	Показатели	Максимальный бал (МБ) Балл (Б) Количество (К)
1.	Курсовая и профессиональная переподготовка	Б

	1. От 500 и больше 2. От 36 до 499 3. От 18 до 35 4. Участие в семинарах	4 3 2 1
2.	Участие в ГИА и ВПР как эксперт, организатор и т.д. 1. Участие в ЕГЭ 2. Участие в ОГЭ 3. Участие в ВПР	Б 3 2 1
3.	Классное руководство 1. До 10 уч-ся 2. От 10 до 15 уч-ся 3. От 15 до 20 уч-ся 4. Больше 20 уч-ся	Б 1 2 3 4
4.	Набор в первый класс Количество набранных детей= _____	Б 0,25
5.	Электронный журнал (ЭЖ) Все оценки выставлены на данный период в указанный срок	3
6.	Достижение уч-ся по Вашим предметам (например, физика и астрономия) в ОЧНЫХ ОЛИМПИАДАХ , на уровне РАЙОНА 1. Победитель 2. Призер	Б 3 2
7.	Достижение уч-ся по Вашим предметам (например, история и ОБЖ) в ОЧНЫХ предметных ОЛИМПИАДАХ , на уровне РЕСПУБЛИКИ 1. Победитель 2. Призер 3. Участие	Б 4 3 2
8.	Достижение уч-ся в ЗАОЧНЫХ предметных ОЛИМПИАДАХ 1. Победитель 2. Призер	Б 2 1
9.	Подготовка уч-ся для участия в командных ОЧНЫХ КОНКУРСАХ, КВН, ВИКТОРИНАХ, СОРЕВНОВАНИЯХ на уровне РАЙОНА 1. Команда заняла Первое место 2. Команда стала Призёром 3. Первое место в личном зачете 4. Призер в личном зачете	Б 4 3 2 1
10.	Подготовка уч-ся для участия в командных ОЧНЫХ КОНКУРСАХ, КВН, ВИКТОРИНАХ, СОРЕВНОВАНИЯХ на уровне РЕСПУБЛИКИ 1. Команда заняла Первое место 2. Команда стала Призёром 3. Первое место в личном зачете 4. Призер в личном зачете 5. Команда принимала Участие	Б 5 4 3 2 1
11.	Организация и проведение открытых познавательных, развивающих личность мероприятий (не более 8)	Б 1
12.	Участие во внеклассных мероприятиях 1. Субботники вне школы, в селе 2. Субботники на территории школы 3. Мероприятия с выездом за пределы КБР 4. Мероприятия с выездом в Нальчик или рядом с Нальчиком 5. Мероприятия с выездом в Нарткалу или рядом с Нарткалой 6. Мероприятия в селе	Б 2 1 4 3 2 1
13.	Спортивные результаты тренерской работы (медали ГТО) 1. Золото 2. Серебро 3. Бронза	Б 3 2 1
14.	Сохранность футбольного поля и спортивной площадки на территории школы 1. Скос травы на футбольном поле (если бензин свой, то +2 бала) 2. Скос травы на спортивной площадке (если бензин свой, то +2 балла)	Б 2 2
15.	Ремонт спортзала (если материал свой то +4)	4

16.	Методические разработки, размещенные на сайте школы (не больше 4 за год)	Б 1
17.	Ремонт класса Ремонт за собственные средства	Б 4
18.	ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ ДЕТЕЙ 1.Если есть задолженность 2.Если нет задолженности по оплате	Б 3 5
19.	Поощрительные Награды, Дипломы, Грамоты 1. МИНОБР РФ, Правительство РФ, общественные и другие организации РФ 2. МИНОБР КБР, Правительство КБР, общественные и другие организации КБР 3. Администрация района, общественные и другие организации района 4. Управление образования 5. Администрация школы	Б 5 4 3 2 1
20.	Очное проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.д. 1. Межрегиональный 2. Республиканский 3. Районный 4. Школьный	Б 5 4 3 2
21.	Результаты Государственной Итоговой Аттестации (ЕГЭ) 11 классы по обязательным предметам 1. Все прошли порог. Не было пересдач по преподаваемым предметам 2. Не все прошли порог. Но все пересдали в летний, основной период 3. Не все прошли порог. Но некоторые пересдали в сентябре 4. Не все прошли порог. Пересдача не удалась ни летом, ни осенью	Б 5 4 3 0
22.	Результаты Государственной Итоговой Аттестации (ОГЭ) 9 классы по обязательным предметам 1. Все прошли порог. Не было пересдач по преподаваемым предметам 2. Не все прошли порог. Но все пересдали в летний, основной период 3. Не все прошли порог. Но некоторые пересдали в сентябре 4. Не все прошли порог. Пересдача не удалась ни летом, ни осенью	Б 5 4 3 0
23.	Сопровождение сайта школы Размещение контента (если оплата хостинга, то +5 баллов)	Б 5
24.	Сопровождение instagram школы	5
25.	Дополнительная, активная деятельность учителя, значительно повлиявшая, на положительную динамику, учебно-воспитательного процесса. (выставляется экспертной комиссией):	

Приложение №2
к Положению
о формировании и распределении
стимулирующей части ФОТ
работников МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности административно-хозяйственного персонала МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун

1. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 70 %)

№	Показатели	
---	------------	--

1.	Организация предпрофильного и профильного обучения	До 15 %
2.	Выполнение плана внутришкольного контроля	До 15 %
3.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	До 15 %
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	До 15 %
5.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	До 5 %
6.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 5 %

2. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по воспитательной работе МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 50 %)

№	Показатели	
2.	Выполнение плана воспитательной работы	До 15 %
5.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	До 20 %
6.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 15 %

3. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагога -психолога МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 20 %)

№	Показатели	
1.	Участие в реализации Программы развития учреждения , участия в инновационной и экспериментальной работе школы.	До 2 %
2.	Система работы с документами, отсутствие замечаний	До 2 %
3.	Наличие системы работы с одаренными детьми	До 2 %
4.	Наличие системы работы с участниками образовательного процесса : - с обучающимися (профессиональная ориентация, анонимное консультирование с целью снятия стресса, коррекция нарушений в школьном возрасте) -с педагогами (профилактика эмоционального выгорания педагогов, диагностика, консультирование)	До 3 %

	- с родителями (консультирование, определение психологической атмосферы в семье, рекомендации)	
5.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	До 2 %
6.	Оказание помощи обучающимся при сдаче ЕГЭ, консультирование родителей (по желанию)	До 2 %
7.	Наличие и выполнение плана посещений уроков в 1,5, 10 классах в период адаптации с целью оказания помощи учителю, обучающимся, родителям	До 2 %
8.	Коррекционная работа (с замкнутым, агрессивным ребенком, страхи, связанные с нарушением личностных отношений)	До 1 %
9.	Работа в экспертно –аналитической группе	До 1 %
10.	Применение информационных технологий	До 1 %
11.	Размещение материалов по своей деятельности на школьном сайте	До 2 %

4.Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 100 %)

№	Показатели	
1.	Отсутствия правонарушений учащимися школы, состоящих на внутришкольном учете.	До 15 %
2.	Посещаемость учебных занятий учащимися, состоящими на внутришкольном учете	До 15 %
3.	Отсутствие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете.	До 10 %
4.	Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, здравоохранения.	До 10 %
5.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям.	До 10 %
6.	Наличие диагностической и аналитической работы	До 10 %
7.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися.	До 15%
8.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	До 15 %

5.Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 20 %)

№	Показатели	
1.	Наличие системы работы с документами	До 2 %
2.	Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов	До 3 %
3.	Наличие авторской образовательной программы	До 3 %
4.	Наличие диагностической работы	До 1 %
5.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	До 1 %

6.	Эстетическое оформление предметной среды, учебных помещений с учетом санитарных норм.	До 1 %
7.	Наличие работы с родителями	До 1 %
8.	Методическое обеспечение образовательного процесса	До 1%
9.	Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, здравоохранения.	До 1 %
10	Организация и проведения внутришкольных мероприятий	До 6 %

6 № :	показатели	
1.К	Наличие системы работы с документами	До 15%
2.р и	Наличие электронного документооборота.	До 15%

т
е
р
и
и

и

показатели оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 80 %)

№	показатели	
1.	Своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с установленными сроками.	До 15 %
2.	Профессиональное владение ПК, применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования.	До 10 %
3.	Своевременное и полное выполнение договорных обязательств и поступление доходов.	До 10 %
4.	Исполнение бюджета (ежеквартально, ежегодно)	до 5%
5.	Наличие системы работы с документами	До 5 %
6.	Своевременное информирование директора о финансовом состоянии школы для принятия решений в управлении школой.	До 10%
7.	Участие в проведении реорганизации школы.	До 5 %
8.	Выполнение сверхплановых работ.	До 5 %
9.	Организация четкой работы сотрудников бухгалтерии, своевременное решение возникающих вопросов.	До 5 %
10.	За организацию работы по внебюджетной деятельности.	До 5%
11.	Организация питания	До 5%

7.Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности секретаря МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 100 %)

3.	Применение информационных технологий в работе, создание банка данных.	До 15%
4.	Эстетическое оформление документов	До 15 %
5.	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	До 40 %

8.Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 20 %)

№	показатели	
1.	Высокая читательная активность обучающихся	До 25 %
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга.	До 20 %
3.	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	До 25 %
4.	Оформление тематических выставок.	До 15 %
5.	Выполнение плана работы библиотекаря .	До 15 %

9.Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности завхоза МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 50 %)

№	показатели	
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	До 10%
2.	Обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	До 10%
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	До 10%
4.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	До 10%
5.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	До 10%

10.Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности повара МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 50 %)

№	показатели	
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:	До 15%

	- закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; - своевременная выдача пищи по количеству детей, норма	
2.	Проведение дополнительных мероприятий: - проведение дегустации для родителей; - беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детей	До 20 %
3.	Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд.	До 15%
4.	Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	До 25%
5.	Постоянная четкая маркировка инвентаря	До 25%

11.Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности кухонного рабочего МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 50 %)

№	показатели	
1.	Погрузочно-разгрузочные работы	До 35%
2.	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	До 20%
3.	Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	До 25%
4.	Постоянная четкая маркировка инвентаря	До 20%

Приложение №3
к Положению
о формировании и распределении
стимулирующей части ФОТ
работников МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун

**Перечень и размеры единовременных выплат и премий, устанавливаемых
работникам МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун.**

№	Наименование	Размер выплат
Единовременные выплаты.		
1.	Выплаты при уходе на пенсию.	В размере одного должностного оклада
2.	Юбилейные даты, профессиональные праздники.	В размере одного должностного оклада
3.	Оказание материальной помощи.	В размере одного должностного оклада
4.	Материальные поощрения работникам за увеличения объема работ.	До 50% от оклада
5.	Работа в пришкольном лагере.	До 3000 руб.за один поток.
6.	За работу в выходные и праздничные дни.	В двукратном размере за отработанные часы.
За интенсивность и высокие результаты работы.		
7.	За наличие государственных наград.	10% от оклада
8.	Секретарю, библиотекарю, рабочему по ремонту здания.	От 1000 до 7500 руб.
9.	Кухонному рабочему, дворнику, сторожам, уборщикам служебных помещений, водителю, завхозу.	До 100% от оклада

Приложение №4
к Положению
о формировании и распределении
стимулирующей части ФОТ
работников МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун

**1. Критерии и показатели оценки результативности педагогических работников
дошкольного блока МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун**

№ п/п	Показатели, измерители	Баллы
1	Участие в мероприятиях ДООУ -проводимых внутри ДООУ, -на муниципальном уровне, -на региональном уровне прилож.план мероприятий.	2 балла 3 балла 4 баллов
2	Проведение мероприятий по предупреждению заболеваний и сохранению здоровья с применением здоровьесберегающих технологий. Прилож.материалы мед.контроля	3 балла
3	Пропуски детей по болезни. - от 1-3 воспитанников -от 3-5 воспитанников -от 5 и более	3 балла 2 балла 1 балл
4	Проведения открытых занятий. -проведенных в ДООУ -на районном уровне -на республиканском уровне Прилож.план занятий за подписью ст.воспитателя	1 балл(за каждое) 2балла(закаждое) 3балла(за каждое)
5	Обобщение передового педагогического опыта работы (матер-классы, публикации, издания и т.д.) Приложить разработки	3 балла (за каждое)
6	Мероприятия проведенные в группах (Прилож.сценарий за подписью ст.воспитателя)	1балл(за каждое)
7	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (родительские собрания) прилож. протокол собрания	1 балл(за каждое)
8	Включение родителей в деятельность ДООУ; -«День открытых дверей» -проведение конкурсов , - своевременное обновление информационного стенда.	3 балла 4 балла 5 баллов
9	Отсутствие задолженностей по родительским взносам; - от 1-3 должников -от 3-5 должников -от 5 и более	3 балла 2 балла 1 балл
10	Выполнение разделов программ, соответствующих возрастной группе (динамика роста). Прилож.рабочую программу	3 балла
11	-эстетическое оформление группы прилож.фото -внешний вид педагога и детей	2 балла 3 баллов
12	Санитарное состояние группы - участка(информация)	2 балла 4 балла

	Прилож.фото участка	
13	Готовность групповых помещений -участков к новому учебному году(прилож.информацию т.е. что было, что сделано)	2 балла 4 балла
14	Ведение документации (своевременность, аккуратность)(прилож. информацию за подписью ст.воспитателя)	3 балла
15	Культурно-массовые выезды (экскурсии) (-в школу,-в библиотеку,- другое) Прилож.информацию и фото	1 балл (за каждое)
16	За более сложные условия работы (только для I мл. групп)	3 балла

Приложение №5
к Положению
о формировании и распределении
стимулирующей части ФОТ
работников МКОУ СОШ № 1 с.п. Кахун

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной

деятельности административно-хозяйственного персонала по дошкольному блоку МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун

1. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности заведующей дошкольным подразделением МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 70 %)

№	Показатели	
1.	За высокую степень сотрудничества и взаимодействия с коллегами для достижения общих целей и задач образовательного процесса	До 10 %
2.	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса. Своевременная сдача отчетов, справок, анализов результатов контроля.	До 10 %
3.	За сохранение и увеличение контингента воспитанников.	До 30 %
4.	За неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности.	До 10 %
5.	За степень участия по созданию и поддержания благоприятного морального-психологического климата в коллективе. За отсутствие конфликтных ситуаций.	До 10 %

2. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун

№	показатели	
1.	Оценка результатов повышения квалификации (за последние 5 лет): -освоение программы (до 72 час.) тематического или проблемного семинара (приложить копию справки) -освоение программы (от 72 до 100 час.) краткосрочного тематического обучения (приложить копию удостоверение) -освоение программы (свыше 100 час.) повышения квалификации по профилю профессиональной деятельности (приложить копию свидетельства)	1 2 3
2	Выполнение педагогов государственного стандарта по дошкольному образованию 2.1. выполнение стандарта идёт по низкому уровню..... 2.2. выполнение стандарта идёт по среднему уровню..... 2.3. выполнение стандарта идёт по высокому уровню.....	1 2 3
3	Процент успешного освоения воспитанниками образовательных программ: 3.1. менее 50% детей показывают освоение программы по высокому и среднему уровням 3.2. 51%-60% детей показывают освоение программы по высокому и среднему уровням 3.3. 61%-70% детей показывают освоение программы по высокому	1 2 3

	и среднему уровням 3.4. 71%-85% детей показывают освоение программы по высокому и среднему уровням 3.5. 85% и выше процентов детей показывают освоение программы по высокому и среднему уровням	4 5
4	Эффективность работы по охране жизни и здоровья воспитанников: <u>1.отсутствует снижение простудной заболеваемости</u> 1.1.позитивная динамика не прослеживаются, результаты стабильные 1.2.прослеживается снижение заболеваемости <u>2. отсутствие травматизма за оцениваемый период</u>	1 2 3
5	Взаимодействие педагога с родителями воспитанников (приложить план работы с родителями и темы родительских собраний) 5.1. эпизодическое провидение консультации 5.2. систематические провидения консультаций, но руководствоваться только утвержденным планом работы 5.3. провидение бесед, консультирование не только строго по плану работы, но исходя из возникающих интересов и потребностей родителей 5.4. вовлечение родителей в совместную деятельность (эпизодическое участие родителей в праздниках, утренниках и др.) 5.5.творческое отношение к сотрудничеству, используя совместные занятия с детьми, систематическое участие родителей в различных мероприятиях, организации совместных досугов	1 (за каждое) 2(за каждое) 3 (за каждое) 4 (за каждое) 5 (за каждое)
6.	Результаты анализа текущей документации (в соответствии с функциональными обязанностями): 6.1. необходимая документация практически отсутствует 6.2. документация представляется не в полном объеме 6.3. представляется вся документация, но она лишь частично соответствует предъявляемым требованиям 6.4. документация соответствует предъявляемым требованиям 6.5. документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления	1 2 3 4 5
7.	Результаты участия в организационно-методической работе ДОУ (приложить материалы): 7.1 редко принимает участие в педсоветах, методическую работу не планирует 7.2. эпизодически участвует в педсоветах, семинарах, других формах работы 7.3 принимает активное участие в работе педсоветов, семинарах, взаимопроверках 7.4.активно участвует в педагогической жизни ДОУ, планирует методическую работу; принимает участие в конференциях, семинарах, проводимых вышестоящими структурами образования 7.5. творчески подходит к методической деятельности; участвует в	1 (за каждое) 2 (за каждое) 3 (за каждое) 4 (за каждое) 5 (за каждое)

	городских, районных семинарах	
--	-------------------------------	--

3. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности музыкального работника МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун

№	показатели	
1.	Оценка результатов повышения квалификации (за последние 5 лет): -Освоение программы (до 72 час.) тематического или проблемного семинара (приложить копию справки) -Освоение программы (от 72 до 100 час.) краткосрочного тематического обучения (приложить копию удостоверение) -Освоение программы (свыше 100 час.) повышения квалификации по профилю профессиональной деятельности (приложить копию свидетельства)	1 2 3
2.	Методы, средства и формы музыкального воспитания и обучения детей, используемые на занятиях (приложить методы): 2.1. иногда не соответствуют возрасту детей 2.2. используются малоэффективные методы, средства и формы 2.3. используются лишь традиционные методы, средства и формы 2.4.используются активные методы и формы с привлечением инновационных технологии. 2.5. применяются авторские методы, средства и организационные формы	1 2 3 4 5
3.	Соответствие уровня знаний, умений и навыков детей требованиям Комплексной программы, составленной в рамках государственного стандарта дошкольного образования (приложить программу) 3.1. соответствует до 30% параметров 3.2. соответствует до 50% параметров 3.3. соответствует до 60% параметров 3.4. в основном соответствует (до 80% параметров) 3.5. соответствует всем параметрам	1 2 3 4 5
4.	Результаты анализа текущей документации (в соответствии с функциональными обязанностями) (приложить сценарии мероприятий) 4.1 необходимая документация представляется не в полном объеме 4.2. документация представляется в полном объеме, но имеются значительные нарушения в оформлении 4.3. документация представляется в полном объеме, но имеются незначительные нарушения в оформлении 4.4. представляется вся документация, но ведется формально, не отражает качество проводимой работы 4.5.документация представляется в полном объеме, соответствует требованиям, отражает изменения и достижения в работе	1 2 3 4 5
5.	Степень взаимодействия с воспитателями и родителями дошкольников (приложить сценарий утренников):	

	5.1. вовлекаются воспитатели и родители в совместную деятельность (эпизодическое участие родителей в праздниках, утренниках и др.) 5.2. творческое отношение к сотрудничеству, используются совместные участия воспитателей и родителей в различных мероприятиях	1 (за каждый) 2 (за каждый)
6.	Результаты участия в организационно-методической работе ОУ (приложить): 6.1. пассивное участие в педсоветах, редко планируется методическая работа 6.2. эпизодическое участие в педсоветах, семинарах, других формах работы 6.3. активное участие в работе педсоветов, семинарах, готовит выступления 6.4. активное и систематическое участие в педагогической жизни ОУ, планирование методической работы; в конференциях, семинарах на уровне района 6.5. творческий подход к методической деятельности; участие в областных семинарах, конференциях;	1 2 3 4 5
7.	Уровень владения техникой исполнения на музыкальном инструменте: 7.1. воспроизведение текста с грубыми текстовыми и ритмическими ошибками 7.2. допускается неточности в тексте и однообразие эмоционального строя 7.3. допускается отдельные погрешности в тексте, неровности в исполнении, художественная содержательность, в целом, соответствует авторскому замыслу 7.4. грамотное, без ошибок воспроизведение нотного текста, образный строй отличается яркостью и разнообразием 7.5. грамотное, без ошибок воспроизведение нотного текста, в исполнении ярко выражена самостоятельность интерпретации, эмоциональность	1 2 3 4 5

4. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности физкультурного работника МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун

	Показатели	Оценка (1-5 баллов)
	Оценка результатов повышения квалификации (за последние 5 лет): -Освоение программы (до 72 час.) тематического или проблемного семинара (приложить копию справки) -Освоение программы (от 72 до 100 час.) краткосрочного тематического обучения (приложить копию удостоверение) -Освоение программы (свыше 100 час.) повышения	1 2 3

	квалификации по профилю профессиональной деятельности (приложить копию свидетельства)	
	Степень использования методов диагностики (физической, технической) подготовленности воспитанников (приложить методы работы) 2.1. нерегулярное использование необходимых методов диагностики подготовленности и допускаются ошибки при их применении 2.2. регулярное использование необходимых методов диагностики подготовленности, но допускаются ошибки при их применении 2.3. регулярное использование необходимых методов диагностики подготовленности и правильность их применения 2.4. использование дополнительных методов диагностики подготовленности, но допускаются ошибки при их применении 2.5. использование дополнительных методов диагностики подготовленности и правильность их применения	1 2 3 4 5
	Формы организации открытых занятий 3.1. формы занятий в большинстве случаев не соответствуют возрасту детей (приложить конспекты занятий) 3.2. формы занятий в редких случаях не соответствуют возрасту детей (приложить конспекты занятий) 3.3. использует однообразные формы проведения занятий в соответствии с возрастом детей (приложить конспекты занятий) 3.4. использует разнообразные формы занятий (сюжетные, игровые, учебно-тренировочного характера и др.) в соответствии с возрастом детей (приложить конспекты занятий) 3.5. использует разнообразные формы занятий, в т.ч. и авторские в соответствии с возрастом детей (приложить конспекты занятий)	1 2 3 4 5
	Результаты анализа текущей документации (в соответствии с функциональными обязанностями): 4.1. необходимая документация представляется не в полном объеме и имеются нарушения в ее ведении 4.2. документация представляется не в полном объеме, хотя ведется в соответствии с необходимыми требованиями 4.3. документация представляется в полном объеме, но ведется со значительными нарушениями требований 4.4. представляется вся документация, но ведется с незначительными нарушениями требований 4.5. документация представляется в полном объеме, ведется в соответствии с имеющимися требованиями	1 2 3 4 5

	Эффективность организации и проведения <u>открытых мероприятий</u> оздоровительного характера (приложить план мероприятий): 5.1. данный вид деятельности практически отсутствует 5.2. проведение мероприятий носит эпизодический характер 5.3. мероприятия проводятся регулярно, в них участвуют не менее 30% воспитанников 5.4. мероприятия проводятся регулярно, в них участвуют не менее 50% воспитанников 5.5. мероприятия проводятся регулярно, в них участвуют не менее 80% воспитанников	1 (за каждый) 2 (за каждый) 3 (за каждый) 4 (за каждый) 5 (за каждый)
	Степень осуществления просветительской функции: (приложить план просветительской работы) 6.1. данный вид деятельности осуществляется эпизодически 6.2. данная работа осуществляется только с воспитанниками 6.3. данная работа осуществляется с воспитанниками и их родителями 6.4. данная работа осуществляется с воспитанниками, родителями и педагогами 6.5. осуществляет просветительную работу среди воспитанников, родителей, педагогов с привлечением соответствующих специалистов	1 2 3 4 5

5. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности шеф повара МОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 50 %)

№	показатели	
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: - закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; - своевременная выдача пищи группам по количеству детей, норма	До 50%

6. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности повара МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 100 %)

№	показатели	
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: - закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; - своевременная выдача пищи по количеству детей, норма	До 50%
2.	Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	До 50%

7. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности кухонного рабочего МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 50 %)

№	показатели	
1.	Погрузочно-разгрузочные работы	До 25%
2.	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	До 10%
3.	Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	До 15%

8 .Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности ведущего бухгалтера МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 100 %)

№	показатели	
1.	За проведение работ среди сотрудников по вопросам заработной платы, разъяснительная работа среди родителей по вопросам задолженности родительской платы и компенсационных выплат части родительской платы.	До 50 %
2.	Организация работы со сторонними организациями: - своевременная оплата счетов; - своевременное оформление документации по запросам	До 50%
3.	Осуществление контроля соблюдения порядка оформления первичных учетных документов.	До 30%
4.	Организация работы с налоговой инспекцией, пенсионным фондом, фондами социального страхования, обязательного медицинского страхования	До 20 %

9 .Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности дворника МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 50 %)

№	показатели	
1.	Уборка большого количества снега, листьев.	До 30%
2.	Содержание газонов в надлежащем состоянии	До 10%
3.	Сохранение имущества на территории	До 10%

10 .Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности сторожа МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 50 %)

№	показатели	
1.	Отсутствие ЧП на рабочем месте.	До 30%
2.	Регулярный обход территории детского сада	До 20%

11 .Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 50 %)

№	показатели	
1.	Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПин.	До 10%
2.	Образцовое содержание закрепленного участка	До 10%

12 .Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 30 %)

№	показатели	
1.	Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПин. - качественная уборка помещений: - гигиеническое и эстетическое содержание спальни - регулярная влажная уборка группы перед занятиями	До 5% до 4% до 4% до 4 %
2.	Превышение плановой наполняемости детей в группах	До 5%
3.	Оказание помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	До 4%
4.	Проведение генеральных уборок	До 4%

13. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по стирке белья МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 50 %)

№	показатели	
1.	Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПин. - качественная уборка помещений: - гигиеническое и эстетическое содержание спальни - регулярная влажная уборка группы перед занятиями	До 30%
2.	Проведение генеральных уборок	До 20%

14. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности кастиляши МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун (до 20 %)

№	показатели	
1.	Осуществлять своевременное обеспечение бельем.	До 10%
2.	Принимает участие в пошиве костюмов к праздникам .	До 5%
3.	Соблюдает правила техники безопасности труда, приборов и оборудования	До 5%

**Приложение № 4
к коллективному договору**

**Перечень должностей работников, которым устанавливается
ненормированный рабочий день**

1. Директор (заведующий)
2. Заместитель директора по УВР
3. Заместитель директора по ВР
4. Бухгалтер
5. Социальный педагог
6. Секретарь (секретарь-делопроизводитель)

7. Педагог - библиотекарь
8. Повар

Приложение №5
к коллективному договору

**Список профессий, должностей, кому предоставляется
дополнительный отпуск**

2. Директор (заведующий)
3. Заместитель директора по УВР
4. Заместитель директора по ВР
5. Социальный педагог
6. Педагог - библиотекарь

Приложение № 6
к коллективному договору

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на
обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами
индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими
средствами**

1. Завхоз
2. Рабочий по ремонту и обслуживанию здания
3. Уборщица служебных помещений
4. Повар
5. Кухонный рабочий
6. Дворник
7. Гардеробщик
8. Младший воспитатель
9. Кастелянша

Приложение № 7
к коллективному договору

Расчетный листок на январь 2023 года (школа)

Работник:

Должность:

Вид		Начисление
Должностной оклад		
Педагогическая нагрузка		
ФОТ на педагогическую нагрузку		
Повышающий коэффициент за квалификационную категорию		

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, заслужен. работника, почётный работник, отличник народного образования		
Надбавка за сельскую местность		
Доплата за проверку письменных работ		
Доплата за классное руководство		
Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы		
Руководителям предметных школьных МО		
Внеурочная деятельность		
Надомное обучение		
Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10.10.2022 № 222-ПП "Об утверждении Положения об оплате труда		
Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 24 августа 2021 г. N 176-ПП "Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство		
Итого начисленно:		
Удержан НДФЛ		
Проф. взнос		
Всего удержанно:		
Итого к выдаче:		

Расчетный листок на январь 2023 года (дошкольный блок)

Работник:

Должность:

Вид		Начисление
Должностной оклад		
Повышающий коэффициент к окладу по ПКГ		
ФОТ на нагрузку		

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию		
Надбавка за сельскую местность		
Стимулирующие выплаты		
Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10.10.2022 № 222-ПП "Об утверждении Положения об оплате труда		
Итого начисленно:		
Удержан НДФЛ		
Проф. взнос		
Всего удержанно:		
Итого к выдаче:		

Трудовой договор № _____

« _____ » _____ 20____ г.

с. п. Кахун

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» **с.п.Кахун** Урванского муниципального района КБР в лице директора Понежевой Фатимы Мухамедовны, действующего на основании **Устава**, именуемый в дальнейшем «**Работодатель**» с одной стороны и гражданин(ка)

(Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем «**Работник**», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. «**Работник**» _____
(фамилия, имя, отчество)

работу **в МКОУ СОШ № 1 с.п.Кахун**

по профессии, должности _____,
(полное наименование)

квалификация _____
(разряд, квалификационная категория)

2. Обязательные условия трудового договора

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

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

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

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

2.4. Срок действия трудового договора с « - » _____ 20____ г. по « - » _____ 20____ г.

2.5. Дата начала работы (Работник приступил к работе)

« _____ » _____ года.

2.6. «**Работнику**» устанавливается заработная плата в размере:

2.6.1. Должностной оклад (тарифная ставка) в размере _____ рублей в месяц.

2.6.2. Компенсационные выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат) _____,

(указать виды и размеры)

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

(указать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты Работодателя).

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

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

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

2.10. «Работнику» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней, дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дней.

3. Права и обязанности сторон трудового договора

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

(указать соответствующую инструкцию)

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

4. Дополнительные условия трудового договора:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Ответственность сторон трудового договора.

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

5.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение «Работником» по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к «Работнику» могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6. Конфиденциальность

6. 1. Работник обязуется:

6.1.1. Не разглашать сведения ограниченного доступа, которые ему будут доверены или станут известны в период действия настоящего Договора.

6.1.2. Не сообщать устно или письменно кому бы то ни было сведения ограниченного доступа без соответствующего разрешения имеющих на то право лиц.

6.1.3. В случае попытки посторонних лиц получить сведения ограниченного доступа немедленно сообщать об этом своему руководителю и в подразделение Института, уполномоченного на ведение работ по защите информации.

6.1.4. Не использовать знание сведений ограниченного доступа для занятий любой деятельностью, которая в качестве конкурентного действия может нанести ущерб Работодателю либо субъекту персональных данных.

6.1.5. При прекращении действия данного Договора все носители сведений ограниченного доступа (документы, машинные носители, черновики, распечатки на принтерах и пр.), которые находились в его распоряжении в связи с выполнением должностных обязанностей, передать в подразделение Института, уполномоченного на ведение работ по защите информации.

6.1.6. Об утрате или недостатке носителей сведения ограниченного доступа, удостоверений, пропусков, ключей от сейфов (хранилищ), личных печатей и других фактах, которые могут привести к разглашению сведений ограниченного доступа, а также о причинах и условиях возможной утечки этих сведений немедленно сообщать в подразделение Института, уполномоченного на ведение работ по защите информации.

6.1.7. Использовать переданные ему Работодателем и установленные на рабочем месте технические средства обработки и передачи информации исключительно для выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Договором.

6.2. Работодатель предоставляет Работнику необходимые условия для выполнения требований по охране конфиденциальности сведений ограниченного доступа, к которым допускается Работник – хранилища для документов, средства для доступа к информационным ресурсам и др., определяемые обязанностями, выполняемыми Работником.

6.3. Работник разрешает Работодателю производить контроль использования им технических средств обработки и передачи информации в соответствии с Регламентом, утвержденным Работодателем, и с которым он ознакомлен (а).

6.4. Работник подтверждает, что не имеет никаких обязательств перед какими-либо физическими или юридическими лицами, интересы которых вступают в противоречие с условиями настоящего Договора, либо ограничивают права и обязанности Работника, предусмотренные настоящим Договором.

6.5. Работодатель обязуется до начала выполнения должностных обязанностей Работником довести до его сведения соответствующие положения документов по защите сведений ограниченного

доступа, разглашение которых может нанести ущерб интересам Работодателя, нарушить права и свободы субъектов персональных данных и нарушить данный Договор.

6.6. Работнику известно, что разглашение сведений ограниченного доступа, ставших ему известными в период действия настоящего Договора, может повлечь дисциплинарную, материальную, административную, гражданско-правовую, уголовную ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

7. Согласие на обработку персональных данных.

7.1. Обработка персональных данных работника осуществляется в целях обеспечения соблюдения Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содействия Работнику в выполнении им своих функциональных обязанностей, в обучении и должностном росте, предоставления им предусмотренных законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными актами Работодателя льгот, обеспечения личной безопасности Работника, учета результатов исполнения им своих функциональных обязанностей.

Перечень персональных данных Работника включает в себя:

- сведения, содержащиеся в удостоверении личности;
- информация, содержащаяся в трудовой книжке Работника;
- информация, содержащаяся в страховом свидетельстве государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - при их наличии;
- информация об образовании, квалификации или наличии специальных знаний или подготовки;
- информация медицинского характера, в случаях предусмотренных законодательством;
- иные документы, содержащие сведения, необходимые для определения трудовых отношений.

7.2. Обработка персональных данных осуществляется во время действия трудового договора и в течение 75 лет после прекращения действия договора.

7.3. Даю согласие на обработку своих персональных данных, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование; передачу налоговой инспекции, органам статистики, страховым агентствам, органам соц. страхования, пенсионным фондам, подразделениям муниципальных органов управления (заполняется согласно перечню организаций, с которыми осуществляется информационный обмен); обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

7. Подписи сторон:

«Работодатель»:

адрес: КБР, Урванский муниципальный район,

с. п. Кахун, ул. Кирова, 140

тел.: 70-2-37

р/сч. 40204810100000000238

ОГРН 1020700651333

ИНН 0707011448

БИК 040707644

Директор МКОУ СОШ № 1

(должность)

«Работник»:

Ф.И.О. _____

дата рождения _____

адрес: _____

тел.: _____

паспорт _____

кем и когда выдан _____

Страховое св-во ПФР _____

ИНН _____

_____/_____/

подпись

Ф.И.О.

подпись

Ф.И.О.

М.П.

Один экземпляр настоящего Трудового договора получен:

(Ф.И.О. работника, подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

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

(подпись)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1» с.п. Кахун
Урванского муниципального района КБР

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № _____
к трудовому договору № _____ от « _____ » _____ 20__ года

с.п.Кахун « _____ » _____ 20__ г.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №1» с.п.Кахун в лице директора _____, действующего на основании Устава именуемый (ая) в дальнейшем «**Работодатель**», с одной стороны,

и _____, именуемый (ая) в дальнейшем «**Работник**»,

с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от « _____ » _____ 20__ года № _____ о нижеследующем:

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

За выполнение трудовой функции устанавливаются:

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

(указываются основания установления стимулирующей выплаты)

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «01 » сентября 2017 года.
3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от « _____ » _____ 20__ года № _____, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у **Работодателя** в личном деле **Работника**, второй – у **Работника**.

Работодатель

Работник

Директор

(ФИО)

(Ф.И.О.)

(подпись)

(подпись)

М.П.

Второй экземпляр настоящего дополнительного соглашения получен:

(Ф.И.О.)

(подпись)

« _____ » _____ года

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
№ 1" С.П. КАХУН УРВАНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КБР
Понежева Фатима Мухамедовна, Директор

00 D3 3C EC 5A 1D 2F 4F D7 BD 65 16 91 F0 08 CD58

08.09.2023

действителен с 21.03.2023 07:20 по 13.06.2024 07:20

Подпись верна

Идентификатор документа: ON_NSCHFDOPPR_2AL-054D2A0E-0782-4C00-8F64-0754A07773A7-00001_2AE75689903-7BD3-4175-911C-67BFBA2F15DD_20230828_50c9f9d9-602a-4e66-83f9-33f14a4663bc

В коллективном договоре

МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун за 2023-2026 годы

протипировано, пронумеровано и скреплено
печатью 95 (девяносто пять) листов



Директор

/Ф.М. Понежева/