

От работников:

Председатель правления
профессиональной организации
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Болховская школа» администрации
Болховского района
Халванова Софья Леонидовна

Handwritten signature
(подпись)

с 15-го мая 2023 г

От работодателя:

И.о. директора
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Болховская школа» администрации
Болховского района
Шкатул Мария Дмитриевна



с 15-го мая 2023 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Болховская школа» администрации Болховского района

На период с 10 мая 2023-го по 09 мая 2026 года(м)
принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол №1 от «15» мая 2023 года

Handwritten text:
Директор Учреждения
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Болховская школа» администрации
Болховского района
Шкатул Мария Дмитриевна
16 мая 2023 г.
Подпись № 33
Зав. школой от работников
15 мая 2023 г.
Томас А. Б.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Областная школа администрации Воскресенского района».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Конституция Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 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» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки ДНР и Региональной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – Руководитель образовательного учреждения Школа Мария Дмитриевна (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Владимирова Сергей Александрович.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его исполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и 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, принятыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключающих трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в десятидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 10 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивая выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интерес при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных видов социального партнерства осуществляемого в формах, предусмотренных статьями 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 34 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за осуществление от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование заключению договоренностей, принятых в рамках социального партнерства.

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам и настояниям коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комитетах организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа административного Волновского района» единственным законным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех членом Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставления социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, затрагивающие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке правил и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Стратегическим соглашением между Министерством образования и науки ДНР и Региональной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике и настоящим коллективным договором.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Статья 14.1. Статьи 14 и 14.1. см. ч.10.

2.1.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прироста и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом образовательной организации, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них

должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующую должность также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.1.3. Изменения требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (исключительно работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений.

2.2.4. Своеровенно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном действующими нормативными правовыми

ста и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

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

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.8. Проводить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному согласованию сторон трудового договора.

2.2.9. Руководствоваться в целях ограничения составления и заключения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заключением ими характеристик;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заключению документов, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин, планов внеурочной деятельности;

б) ведением журналов, личных дел и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей;

а) участием в разработке части образовательной программы образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журналов и должной документацией;

- для педагогов дополнительного образования;

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлении планов учебных занятий;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство;

а) ведение классного журнала;

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с ними видами работ, требования к составлению и заполнению педагогическими работниками документации.

2.2.10. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомления должны также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение $\geq 10\%$ от общего числа работников в течение 30 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.11. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем изменении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (1 час в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.12. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.13. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.15. 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 имеющуюся должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предложить вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.16. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.
2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного представительного профсоюзного органа в аттестационной комиссии при аттестации работников с целью подтверждения соответствия им занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников.
3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, иных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.
4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в том виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе сведений квалификационных категорий по результатам аттестации (в том числе в индивидуальном персонализированном учете (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также о наградах).
5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (КТС РФ), а также представлять интересы работников в коллективных спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 318 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также иных актов рабочего времени и времени отдыха работников представительной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым учебным графиком, графиком работы (графиком сменности), данными с выборным органом первичной профсоюзной организации с особенностями, установленными в зависимости от сферы ведения данным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

3.1.2. Фактический объем учебной работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы педагог (и др.) с такой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения трудоустройства учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о соответствиях ее изменениям.

При установлении педагогам, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объема учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется ее объем и предметность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогов при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только:

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

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

— восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

Объем учебной нагрузки, установленный педагогом в начале учебного года, не может быть увеличен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, зачисляющихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в исполнении им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период накопления указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в образовательной организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, если эти часы тарифицированы.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений ключевых работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых такая образовательная организация является местом основной работы, включены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при обязательном учете мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.1.5. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьей 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

3.1.7. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в

педсоветские лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в той же местности, а также в периоды продолжительных (без возвращения в тот же день) поездок, выездов, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

За педагогическими работниками, привлечёнными в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в педсоветские лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.8. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели (используемая или планируемая) с (используемыми) с отпуски или отпуски) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днём является воскресенье.

3.1.9. При составлении расписаний занятий организации обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окнами»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.10. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, не используется также для их дополнительного профессионального обучения в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий во-всегообразовательной, административно-хозяйственной, обслуживающей школ образовательной организации может привлекаться к выполнению важных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающимся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.11. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе скается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ.

3.1.12. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с нормированным рабочим днем.

3.1.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв на отдых и питание, время и продолжительность которого определяется исходя из внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

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

3.1.14. Педагогическим работникам, как правило в летний период, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении трех месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй следующий год работы – в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

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

время работы, его представительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных учреждений, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в любой период количества детей в дошкольных группах в целом.

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 две недели до наступления календарного года.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.15. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда — 5 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день — 5 календарных дней;
- в иных случаях.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет не менее 5 календарных дней.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительность не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 5 календарных дней в каникулярное время.

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

3.1.17. На основании листа нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска.

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

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

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

- отпуска, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а отпуска, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- рождения ребёнка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

3.1.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого 14 календарных дней, кроме особых случаев указанных в п.3.1.24

3.1.21. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 30 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, а также сотрудников правоохранительных органов, 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.

3.1. **Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет:**

3.2.1. 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.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, и соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцатого календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты являются:

аванс - до 25 числа текущего месяца;

заработная плата – до 10 числа следующего месяца.

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

4.1.2. 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.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики, Положением о системе оплаты труда работников (Приложение №3), ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников (по итогам работы, разовой) (Приложение №7), которое распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата формируется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объем учебной нагрузки педагогической работы (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат);

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных 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, завладование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки: за преемственность педагогического труда, за стаж педагогической деятельности, за работу в

сельской местности, молодым специалистам, за педагогические звания, за квалификационную категорию; премии, и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 12 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 случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, Демонской Народной Республики – со дня принятия решения о награждении;
- другие случаи, предусмотренные нормативными законодательными актами.

4.5. Сверхурочная работа компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.7. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется не менее 15% средств фонда заработной платы:

4.7.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить 20% процент(ов) от общего объема средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера.

4.7.2. На выплаты стимулирующего характера заместителем руководителя определять 20% процент(ов) от общего объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

4.7.3. Учителями, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу, если их нагрузка протарифицирована, помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместитель руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях регионального, всероссийского и международного уровней не менее 20% от оклада (в пределах фонда оплаты труда).

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.9. Учителями, ведущими учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в размере 5% ставки заработной платы в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

4.10. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусмотренного учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом раздельно.

4.11. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин.

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на 1 год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 1 год; по окончании длительной болезни на 1 год; по окончании длительного отпуска, предоставляемого в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до

чинены аттестационной комиссией решения об установлении (отказ в установлении) квалификационной категории на 1 год.

4.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную работу производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.13. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, общеобразовательного учреждения осуществляется на основании Положения о порядке выплат руководителям, заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений Амурского района, которое является частью Коллективного договора управления образования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

Выплаты стимулирующего характера и премии руководителям осуществляются по приказу начальника управления образования.

Выплаты стимулирующего характера и премии заместителю руководителя учреждения, а устанавливаются по приказу руководителя учреждения образования.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направленных на социальные и социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, а также формирования механизмов их социальной поддержки совместно с выбранным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления, дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеурочное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

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

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно игровые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, включённые в получение пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обучается:

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

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

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

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

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников приводить в том числе:

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМЭИ.

VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрить современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашения по охране труда (Приложение № 8) с определенным в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашениях об охране труда, являющихся приложениям к нему;

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г. По результатам СОУТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, составлять план мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.4. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза (ст. 218 ТК РФ).

6.1.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на новую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников организации по охране труда в начале учебного года, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

6.1.6. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда ответственных лиц, членов комиссии и уполномоченного по охране труда профкома в установленные сроки.

6.1.7. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в счет организации.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждый вид, проводимых в организации работ, с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.1.9. Обучить электротехнический, электротехнологический и электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение права допуска к работе.

6.1.10. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда профкома) систематический (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда, вытекающий из Соглашения по охране труда.

6.1.11. Обеспечить за счет средств организации проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ). На время прохождения медицинского осмотра (не более 2 дней) и обязательного санитарно-гигиенического освидетельствования за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок по месту работы (ст. 185 Трудового кодекса РФ).

6.1.12. Создать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

6.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, высшим учебным заведениям, научным учреждениям, Профсоюзам работников образования и науки, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.14. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. (Приложение № 10, 11)

6.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

6.1.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей согласно действующего законодательства.

6.1.18. Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 226 ТК РФ).

6.1.19. Осуществлять оплату труда административно-хозяйственному персоналу в случаях, когда занятость не проводится по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемия, капитальные ремонты, период обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения и проч.), из расчета тарифной ставки, установленной при тарификации и в штатном расписании. За время простоя, возникшего не по вине работника, при условии предупреждения работодателя, соответствующих должностных лиц о его начале, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. За время простоя, когда изменилась ситуация, опасная для жизни или здоровья работника либо для окружающих его людей не по его вине, за ним сохраняется средний заработок.

Осуществлять оплату труда подработникам в случаях, когда занятость не проводится по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемия и проч.), из расчета тарифной ставки, установленной при тарификации. За время простоя, возникшего не по вине

работника, при условии предупреждения работодателя, соответствующих должностных лиц о его начале, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. За время простоя, когда возникла ситуация, опасная для жизни или здоровья работника либо для окружающих его людей не только не, за ним сохраняется средний заработок.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Стороны совместно осуществят:

6.3.1. По каждому несчастному случаю на производстве администрация создает с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, расследует согласно действующему законодательству;

6.3.2. Создать необходимые условия для работы технического инспектора труда или уполномоченного (доверенного лица) по охране труда профсоюзной организации:

- обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;

- при необходимости освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка.

6.3.3. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору.

6.3.4. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представления руководителю образовательной организации об устранении указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в тексте – молодых педагогов) и их закрепление в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современным оборудованием;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодежи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Выборный орган перичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом перичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учетом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-методического персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путем заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, включая участие на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, а информировать их

профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, согласованная с учетом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации работника должна иметь минимальный объем не менее 8 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 2 часов), а объем основной программы профессиональной переподготовки – не более 250 часов.

8.1.4. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его исполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принятых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Донецкой Народной Республики, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и беспрепятственно перечислять на счет Территориальной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

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

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

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и предоставления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной

организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по локальным нормативным вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы;
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работников к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- принимает решения о возможном расторжении трудового договора с работником (пункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на проведение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статья 8, 371, 372 ТК РФ);
- иные вопросы (исчерпать может быть договор).

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, серьёзного проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) следующие нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- иные (перечень может быть расширен).

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 2.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 1 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации выполняет:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, обеспечению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и обязанностей к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременно внесены в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования;

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

по другим вопросам социально-трудового характера (исключать шпильки).

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

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

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

9.4.15. Добиваться от работодателя принятие (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, о праве труда, обязательствам коллективного договора, принятым локальным нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учета поставленного вопроса).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

9.4.17. *Другие обязанности (указать какие).*

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделенных помещений, бесплатно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, кредиты (связистелефон, факс, интернет), компьютерную технику и др. а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе инстанциям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, в иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьями 11 Федерального закона от

1 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.3. Не допускает 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) профессиональной деятельности;

10.1.4. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью использования фонда оплаты труда, фонда экономики заработной платы, производственного фонда;

10.1.5. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, размерах финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по оплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (сокращение 50 и более процентов работников в течение 30 календарных дней), квалификации, дополнительному профессиональному образованию, результатам работы и наградам работников и другую необходимую информацию;

10.1.6. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (участительской, наблюдательной, управляющей советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.7. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся заместителями основных инспекторами труда Профсоюза, 1 раз в год (в календарное время) с обеспечением доставки в удобное время при сокращении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.8. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, в его работа не связаны с педагогической деятельностью, использовать не более 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не менее 3 дней с сокращением средней заработной платы по такому месту работы;

10.1.9. Предоставляет ежегодно в календарное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в течение 2 календарных дней.

10.1.10. В целях повышения простоты первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, устанавливает доплаты за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации при наличии бюджетных лимитных ассигнований;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председатели выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместители, не освобожденных от основной работы, производится в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ.

10.2.3. 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 третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссии образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, в компетенция которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается взаимной для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и повышении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и ее выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организацией, а также объединений профсоюзов, собирается на информационном столе в здании образовательной организации и на ее официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Бугарская школа» администрации Волховского района

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществлять взаимодействие в различных формах и предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

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

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

11.2.4. Развивать взаимные и обязательные стороны коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, Донецкой Народной Республики и том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за исполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ВАЖНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащими нормы трудового права, включенные приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать доступность содержания и исполнение условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В десятидневный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членом Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует по 9 мая 2026 г. включительно.

12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Высшим изменениям и дополнениям в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями проекта коллективного договора.

12.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

12.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

12.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

- приложение № 1 Решение профсоюзного комитета «О коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективного договора»;
- приложение № 2 Уведомление руководителю образовательного учреждения о предложении начать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора;
- приложение № 3 Приказ О начале коллективных переговоров;
- приложение № 4 Положение о системе оплаты труда работников;
- приложение № 5 Приказ Об утверждении Положения о премировании работников;
- приложение № 6 Положение о премировании работников;
- приложение № 7 Примерное Соглашение по смене труда;
- приложение № 10 Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (согласно постановлению Совета Министров Ивановской Народной Республики от 31 мая 2016 г. №7-25);

• приложение № 11 Список профессий и виды работ, на которые устанавливаются льготы на жилье и иные условия труда, до 12% (при наличии финансирования).

От работодателя:

И.в. директора
Муниципального бюджетного
образовательного
учреждения
«Богоская школа» администрации Волновского
района

Евдокимов Сергей Александрович


(подпись)

М.П.

« 10 » мая 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профессиональной организации
Муниципального бюджетного
образовательного
учреждения
«Богоская школа» администрации
Волновского района
Халваева София Леонидовна


(подпись)

« 10 » мая 2023 г.



**РЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ**

**НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКЕ**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ВОЛНОВАНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**ПЕРИФЕРИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БУТАССКАЯ ШКОЛА» АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАНСКОГО РАЙОНА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

РЕШЕНИЕ

от 12 апреля 2023 г.

№ _____

О коллективных переговорах
по подготовке и заключению
коллективного договора.

В целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, трудовых 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 профсоюзный комитет постановляет:

1. Провести коллективные переговоры с работодателем по вопросу разработки и принятия коллективного договора на 2023-2026 г.г.
2. Утвердить следующим членом профсоюзной организации в комиссии по коллективным переговорам:
- Хаджанова С.Л., председатель профсоюзного комитета.
- Пейтубай М.И., член комиссии.
3. Профсоюзному комитету организовать сбор предложений в коллективный договор от работников учреждения.

4. Подготовить и направить проект коллективного договора для проведения коллективных переговоров.

5. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на председателя профсоюзного комитета.

Председатель первичной
профсоюзной организации



(подпись)

(Халданова С.Л.)



**РЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ВОЛНОВАССКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЛАСТНОГО РАЙОНА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БУГАСКАЯ ШКОЛА» АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАССКОГО РАЙОНА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Руководителю МБОУ
«Бугаская школа»
И.о. директора
Шатунг М.Д.

Уведомление

Первичная профсоюзная организация предлагает начать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на 2023-2026 г.г. Предлагаем для ведения переговоров включить в комиссию 2 человека от профсоюзной организации. (протокол заседания профсоюзного комитета прилагается)

Председатель первичной
профсоюзной организации

/Калыгина С.Л./



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БУГАССКАЯ ШКОЛА»
АДМИНИСТРАЦИИ ВОСТОКОВЯХСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

от 13 апреля 2023 г.

Бугас

№1

О начале коллективных переговоров

На основании ст.35 ТК РФ и в целях обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, а также для организации контроля за их исполнением и на основании решения профсоюзного комитета №1 от 13 апреля 2023 г.,

Приказываю:

1. Создать комиссию по ведению переговоров на равноправной основе:
 - Шугур М.Д., руководитель, Хаджинова С.Л., сопредседатель;
 - Пефтобай М.Н., представитель работодателя, член комиссии;
 - Хаджинова С.Л., председатель первичной профсоюзной организации, сопредседатель;
 - Хара Н.А., учитель, Коростелева А.И., член комиссии.
2. Организовать работу комиссии по разработке и принятию коллективного договора на 2023-2026 г.г.
3. Определить срок работы комиссии по ведению переговоров по разработке и принятию коллективного договора в срок с 13 апреля 2023 г. по 27 апреля 2023 г.
4. Определить место для работы комиссии по ведению переговоров по разработке и принятию коллективного договора – методический кабинет.
5. Профсоюзному комитету, в лице председателя Хаджиновой С.Л., представить предложенный вариант проекта коллективного договора на рассмотрение комиссии.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

На директора

М.Д.Шугур





МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БУГАССКАЯ ШКОЛА»
АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛГОВОДСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

13 апреля 2023 г.

Бугас

№2

Об утверждении Положения
о системе оплаты труда
работников МБОУ «Бугасская школа»

В соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ
«Бугасская школа» администрации Волгоградского района,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Бугасская школа» администрации Волгоградского района согласно приложению № 5.
2. Согласовать приказ с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора



М.Д.Шатурт

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Гетасская школа» администрации
Волновасского района
Хаджинова Софья Леонидовна


(подпись)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 2 от 13 апреля 2023 г.

На директора
Муниципального бюджетного
образовательного
учреждения
«Гетасская школа»
администрации Волновасского
района
Иванов Марья Дмитриевна



(подпись)

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ГЕТАССКАЯ ШКОЛА» АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАССКОГО РАЙОНА Д. ОБЛАСТЬ
ДАКОВЩИНА**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Гетасская школа» администрации Волновасского района (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023 г. №17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики»;
- Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 31.05.2016 г. № 7-35 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда на территории Донецкой Народной Республики»;
- Приказом Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики и Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики № 137/9/2322 от 25.12.2017 года «Об утверждении Методических рекомендаций по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда»;
- Уставом Образовательной организации, коллективным договором, специальными нормативными актами.

Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики, реализующих образовательные программы.

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

Задачей настоящего Положения является создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в повышении качества оказываемых услуг.

1.2. Целью настоящего Положения является определение принципов формирования и распределения Фонда оплаты труда, предусмотренных в образовательной организации, на основе действующего законодательства и нормативных актов Донецкой Народной Республики. Условия учреждения и требования Коллективного договора между администрацией и работниками образовательного учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

1.3. Задачей настоящего Положения является создание условий для оплаты труда работников образовательного учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг.

1.4. Положением определены порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников учреждения образования.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения формируется с учётом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

- величины оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного за календарный год;

- мнения профсоюзной организации;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (экономических, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Донецкой Народной Республики;

- перечня видов выплат компенсационного;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

2.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б), компенсационной части (ФОТ_к) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда для всех работников формируется в соответствии с Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта 2023 г. № 17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики», в том числе:

- экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;
- экономии по материальным затратам;
- средств, остающихся в распоряжении образовательного учреждения при осуществлении приносящей доход деятельности;
- части родительской платы за осуществление ухода и присмотра за воспитанниками.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда может составлять до 30% от фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) обеспечивает гарантированную заработную плату за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей.

Базовый ФОТ в учреждении складывается из ФОТ следующих категорий:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, воспитателя, педагоги дополнительного образования);
- иные категории педагогических работников (советник директора по воспитанию, руководитель кружков, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, старший воспитатель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, музыкальный руководитель и иных педагогических работников);
- административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель образовательного учреждения, его заместители);
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации (помощник воспитателя, секретари учебной части и иные работники).

- административно-хозяйственный персонал (завхоз, мелочиста, лаборантка, водитель, механик, лаборант, паразитолог, повар, кухонный рабочий, кладовщик, рабочий по обулаживанию зданий и сооружений, инструктор, делопроизводитель, уборщики служебных помещений, сторож, дворник, кассирша, машинист по стирке и ремонту белья, операторы и помощники копировальной и др.).

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников оптимально должна составлять до 75% от ФОТ образовательного учреждения.

Доля ФОТ работников, непосредственно осуществляющих основной учебно-воспитательный процесс во взаимодействии с детьми (учителя, воспитатели, старшие воспитатели, педагоги дополнительного образования, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, социальные педагоги, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, музыкальные руководители, помощники воспитателя) в общем объеме оплаты труда работников учреждения должна составлять не менее 75%. Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, составляет не менее 1/8 части ФОТ (Постановление №17-2 от 16.03.2023г.).

2.5. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения согласно нормативным документам.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда ФОТ (шт.) работников, предусмотренных Штатными единицами. При этом:

1) доля фонда оплаты труда воспитателей и учителей, осуществляющих обучение по образовательным программам, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год (при сокращении контингента воспитанников и обучающихся);

2) доля фонда для оплаты труда иных категорий работников устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Установленные должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых до изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В учреждении составляется единое штатное расписание. Штатное расписание утверждается приказом руководителя и утверждается на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

Изменения в штатное расписание образовательного учреждения вносятся приказом руководителя и могут носить следующий характер:

- исключение вакантных должностей в связи с организационными изменениями в работе образовательного учреждения;
- сокращение численности или штата;
- ввод новых штатных единиц, необходимых для учебно-воспитательного процесса или переименование штатных должностей.

Изменения в штатное расписание оформляются приказом о внесении изменений в штатное расписание и об утверждении нового штатного расписания.

2.6. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий руководителей образовательного учреждения.

2.7. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками руководителями образовательного учреждения.

2.8. В случае изменения фонда оплаты труда и показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательного учреждения, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и выплат компенсационного характера.

3. Условия оплаты труда работников, предусмотренных штатным Расписанием

3.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников образовательной организации, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем организации в разрезе профессиональных квалификационных групп. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками образовательной организации работы.

3.2. Размер должностного оклада учебно-вспомогательного и прочего персонала устанавливается в размере минимальной оплаты труда по Республике, согласно действующим нормативным документам.

4. Порядок установления доплат и выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных учреждений относятся:

доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и праздничные дни;

доплата за работу в сельской местности;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности рабочей смены;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных учреждениях (классах, группах).

4.2. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Компенсационные выплаты работникам во вредных и (или) опасных условиях определяются в зависимости от оценочной оценки условий труда, при условии проведения ее в установленном порядке, и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определенных в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры платы за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее - Профком), трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключенным в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

4.5. Доплата за работу в выходные и праздничные дни.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается:

в размере не менее двойной 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;

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения (по согласованию) с Профсоюзом, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Доплата за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

4.7. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере до 50% от должностного оклада.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4.8. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работники образовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений, образовательных организаций дополнительного образования, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которые не считаются совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такую дополнительную работу, которая непосредственно связана с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных

работ), выполняемые учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установленными доплатами за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполняемые дополнительными видами работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4.9. К выплатам за особенности и специфику работы в общеобразовательных учреждениях (классы, группы) относятся:

доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами;

за обучение на дому и в медицинских организациях обучающиеся, осваивающие основные общеобразовательные программы и нуждающиеся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации устанавливается доплата педагогическим работникам в размере 10% от должностного оклада, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и (или) должностных функций и в соответствии со штатным расписанием.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.12. Размеры выплат компенсационного характера определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.13. Установленные работникам доплаты за увеличение объема работ могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончании срока их действия;
- окончании срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые они были определены;
- длительном отсутствии работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы;
- ухудшение качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанным обоснованными и существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

4.14. При возникновении в течение учебного года обстоятельств, влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) надбавки, руководитель издает дополнительный приказ, в котором указываются основания для установления (увеличения) надбавки или основания снятия (уменьшения) надбавки в ее величину.

4.15. Постоянные компенсационные выплаты учителям включают в себя:

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, начисленной на фактическую нагрузку.

- доплата за проверку письменных работ рассчитывается в процентном отношении от суммы оплаты за часы в месяц по каждому предмету в размере:

- 10% - для предметов: биология, история, обществознание, информатика, география, химия, физика, иностранный язык, астрономия, естествознание, право, экономика;

- 15% - для учителей начальной школы от средней педагогической ставки по образовательному учреждению;

- 20% - для предметов: русский язык и литература;

- 15% для учителей математики;

- 10% для других предметов.

- доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами. Доплата рассчитывается за часы в месяц по каждому предмету учителя, преподающим в классах, где обучаются дети инвалиды.

- доплата за классное руководство (в размере 10% от должностного оклада учителями 1-4 классов, в размере 15% учителями 5-11 классов).

Доплаты устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с

возможностью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) - 14 человек;

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городах (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) - 25 человек (в классах компенсирующего обучения - 20 человек).

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам только мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, проявлению творческой активности и инициативы при выполнении приоритетных целей и задач модернизации образования. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также на заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, а также в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в основную нагрузку работника.

3.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью образовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и других факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт выплат и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда сотрудников может составлять до 80% от фонда оплаты труда.

3.4. Общий объем всех выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется личным трудовым вкладом каждого с учетом конечных результатов работы учреждения и выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат.

3.5. Применению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам ставки заработной платы) не образует новой должностной оклада, ставки и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

3.7. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяется локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

5.8. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника, являются критерии, отражающие результаты его работы. Взаимосвязанным условием осуществления выплат стимулирующего характера является отсутствие нарушений трудовой и финансовой дисциплины, а также соблюдение мер по охране труда и здоровья.

5.9. С целью стимулирования к количественному результату труда и расширению работников за выполненную работу в образовательных учреждениях устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в следующем учебном году;
- премии (по результатам работы за год/за квартал/за месяц);
- разовые премии;
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.10. В образовательной организации, в случаях, установленных локальным нормативным актом, могут применяться:

- 5.10.1. Разовые премии (в размере до 100% должностного оклада):
- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
 - за подготовку и проведение важных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
 - за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях: выданных наград и отличий, призером олимпиад, конкурсов, научных конференций и прочее.

5.11. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

5.12. Премии работнику по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, календарного года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования.

5.13. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных поручений устанавливаются работнику, в том числе руководителям и их заместителям, выполняющим в среднем норматив задания, исключая низкое значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данная доплата может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих сверхнормативной, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др. Ставка премии (срочности) работ определяется руководителем (руководителем вышестоящего органа системы управления) исходя из конкретных задач, стоящих перед образовательной организацией.

5.14. Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за стаж педагогической работы

устанавливается руководителям учреждений и их заместителям, руководителям подразделений (учебно-производственных) структурных подразделений и их заместителям, педагогическим работникам в зависимости от продолжительности педагогической работы.

Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается в процентах от должностного оклада педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, начисленной на фактическую нагрузку в следующих размерах при стаже педагогической и научной работы:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

- за наличие квалификационной категории рассчитывается в процентном отношении от суммы оплаты за часы в месяц по каждому предмету в размере:

10% - при наличии у педагогического работника первой квалификационной категории;

20% - при наличии у педагогического работника высшей квалификационной категории;

- за наличие ученой степени рассчитывается в процентном отношении от суммы оплаты за часы в месяц (ком оклада) по предмету, соответствующему ученой степени в размере 25%;

- молодым специалистам (учителям и воспитателям) в течение первых трех лет работы, в целях укрепления кадрового состава в размере 10%.

Молодыми специалистами образовательного учреждения признаются лица не старше 35 лет, поступившие на работу по педагогической специальности непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования³ (независимо от формы получения образования) при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад) учителя начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки.

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет. Статус молодого специалиста продлевается (или на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на действительную или альтернативную гражданскую службу;

- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

- выплаты за наличие почетного звания или отраслевого награжденного звания. Выплаты устанавливаются педагогическим работникам, имеющим

твые звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и Донецкой Народной Республики. А также работникам, имеющим другие почетные звания («Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленных для работников научных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин).

При наличии у работника нескольких отраслевых наград должны выплачиваться единовременные выплаты.

5.15. Стимулирующие выплаты оформляются приказом руководителя.

5.16. Стимулирующие и компенсационные выплаты, премии производятся образовательного учреждения осуществляются на основании приказа вышестоящего органа управления системой образования, заместителем руководителя и главному бухгалтеру учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

6. Социальные выплаты и гарантии

6.1. Из фонда оплаты труда сотрудникам могут быть оказаны социальные выплаты. К социальным выплатам относятся:

- выходящее пособие при ликвидации учреждения, сокращении штата;
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

6.2. Из фонда оплаты труда сотрудникам осуществляются гарантированные выплаты. К ним относятся следующие выплаты:

- оплата дополнительных выходных дней работникам, имеющим детей-инвалидов (4 дня);
- пособие по временной неспособности к труду (первые 3 дня);
- средний заработок за дни сдачи донорами крови и ее компонентов;
- средний заработок при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- средний заработок при предоставлении учебного и производственного отпусков, если иное не предусмотрено нормативными документами.

7. Оплата труда работников, занятых оказанием платных услуг.

Размер оплаты труда работников, привлеченных на договорной основе к исполнению работ по предоставлению платных образовательных услуг, устанавливается приказом руководителя учреждения по соглашению сторон на основании штатного расписания по системе платных дополнительных образовательных услуг на базе учреждения, дополнения к договору (соглашению) заключенному между работником и учреждением, должностных инструкций работника.

Для педагогических работников, работающих непосредственно с детьми, оплата устанавливается в размере стоимости за одно занятие в пределах от поступивших средств за оказание услуг. В 60% средств, выделенных для выплаты педагогическому работнику, включается часть оплаты труда педагогического работника, стоимость расчета резерва заработной платы (отпускные) педагогическому работнику, а также пеней на выплаты по оплате труда.

Норма часов педагогической работы в неделю и продолжительность занятия устанавливаются при заключении дополнительного договора (договоров) с педагогическим работником (по согласованию сторон в зависимости от возрастных особенностей детей, специфики курса и сложности темы занятий и других психолого-педагогических критериев).

Заработная плата по дополнительному договору (соглашению), заключенному между работником и учреждением о выполнении обязанностей преподавателя платных образовательных услуг, в период действия ора ежемесячно, независимо от количества праздничных, выходных и учебных дней, за фактически отработанное время (выполненную работу), включая на работу по болезни, в связи с предоставлением любого вида за или другим причинам, не оплачивается.

Вышесказанная сумма заработной платы включается в расчет для оплаты пенсии за время нетрудоспособности (по большому листку) и пенсии отпусков.

8. Начисления и выплата заработной платы.

Основанием для начисления заработной платы являются: факционные списки, штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают назначенные этим руководителем ответственные за ведение табеля лица.

Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится также по каждой из должностей (виду работы).

Заработная плата перечисляется на указанный сотрудником счет в банке, вкладах, предусмотренных трудовым договором.

Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в год: не позднее 30-го числа месяца (зарплата за первую половину года) и не позднее 15-го числа следующего месяца (окончательный расчет за год).

К выплатам, учитываемым при расчете заработной платы за первую половину месяца, относится оклад работника за отработанное время, а также пеней и надбавки за отработанное время. Сумма заработной платы за первую половину месяца выплачивается работнику за минусом начисленного НДФЛ.

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

Удержания из заработной платы сотрудникам производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по желанию сотрудника.

Справки о размере заработной платы, начисления и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо лицу по доверенности сотрудника, заверенного руководителем учреждения или нотариально.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 13 апреля 2023 г. и действует до принятия нового Положения.

9.2. В случае изменения действующего законодательства вносятся изменения в настоящее Положение.



УНИЦИТАЛЬНОЕ МОДЕЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БУТАССКАЯ ШКОЛА»
АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛКОВЯХСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

№3

Букас

08 июля 2023 г.

утверждения Положения
о премировании работников
ОУ «Бутасская школа» администрации
Волковяхского района.

В соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ
«Бутасская школа» администрации Волковяхского района,

ПРИКАЗЫВАЮ:

- 1. Утвердить Положение о премировании работников МБОУ «Бутасская школа» администрации Волковяхского района согласно приложению № 6.
- 2. Согласовать приказ с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.
- 3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставлено за собой.

Директора



М.Д. Шарипт

СОГЛАСОВАНО

Руководитель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугасская школа» администрации Волновасского района
Сидорова Софья Леонидовна



(подпись)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом №3 от 13 апреля 2023 г.

И.О. директора
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Бугасская школа» администрации Волновасского района


Шинкарь Мария Дмитриевна

(подпись)
М.П. _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников (по итогам работы, разовой)
МБОУ «Бугасская школа» администрации Волновасского района

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок премирования работников образовательного учреждения (далее по тексту – образовательное учреждение).
- 1.2. Распределение премиального фонда оплаты труда работников образовательного учреждения носит характер социального партнерства, размер премии устанавливается по согласованию с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.
- 1.3. Размер премиального фонда может изменяться в зависимости от величины стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 1.4. Размер премии по итогам работы не ограничен, разового до 100% тарифной ставки.
- 1.5. Ответственность за распределение премиального фонда в строгом соответствии с нормативными документами и локальными актами образовательного учреждения несет руководитель образовательного учреждения.
- 1.7. Начисление премии производится при наличии финансовых средств стимулирующего фонда и одновременном предоставлении приказа руководителя образовательного учреждения. Премия выдается работнику образовательного учреждения вместе с заработной платой в установленные сроки.

2. Источники и периодичность премирования

2.1. Премияльный фонд образовательного учреждения формируется за счёт части средств стимулирующего фонда оплаты труда, подлежащих распределению, законом средств ФСОТ и других источников

2. Критерии и механизмы оценки результативности деятельности работников при установлении им премий.

Выплата премий работникам образовательного учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя, принимаемому по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.1. Часть законительного премияльного фонда может быть использована в течение месяца (квартала) для единовременного премирования работников образовательного учреждения за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

- качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- качественное исполнение отдельных важных поручений руководителя образовательного учреждения;
- особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала, года);
- юбилейные даты работникам, достигшим значительных результатов в работе, в связи с выходом на пенсию, за многолетний добросовестный труд и юбилейным датам работника образовательного учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий;
- за участие в общественных органах управления образованием;
- объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерством образования и науки РФ, Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики, успешная аттестация на повышенную квалификационную категорию;
- положительные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
- участие совместно с обучающимися в районных и областных мероприятиях;
- обобщение и распространение своего педагогического опыта;

организации и проведение мероприятий, повышающих авторитет и видя образовательного учреждения у обучающихся, родителей и общественности;

участие в конкурсах профессионального мастерства;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и установлению психического и физического здоровья участников образовательного процесса;

плодотворная работа на пришкольном участке;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) любого уровня;

добросовестная работа во время проведения ЕГЭ, ГИА в качестве организаторов, руководителей ППЭ;

добросовестная подготовка, проведение консультаций с обучающимися к ЕГЭ, ГИА;

организация работ обучающихся на пришкольном участке;

за качество знаний, умений и навыков обучающихся (по итогам контроля во всех его формах);

за санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета (мастерской, классной комнаты) и работу по пополнению материальной базы кабинета (мастерской, классной комнаты);

высокий уровень работы с просьбами, обращениями, жалобами родителей, обучающихся, учителей класса.

2. Для выплаты премий по итогам работы :

За качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника

За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом

За качественное исполнение отдельных разовых поручений руководителя образовательного учреждения

За особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала)

За активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования

За исключительные даты работникам, достигшим замечательных результатов в работе, в связи с выходом на пенсию (за многолетний добросовестный труд в исключительные даты работника образовательного учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий)

За объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, Донецкой Народной Республики

За участие в общественных органах управления образованием

-За позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной
ты, разработка и внедрение авторских программ.

участие совместно с учащимися в районных и республиканских
контестах

обогащение и распространение своего педагогического опыта

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж
образовательного учреждения у обучающихся, родителей и общественности

организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и
повышению психического и физического здоровья учащихся

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах,
научных объединениях) любого уровня

добросовестную работу во время проведения ЕГЭ, ГИА в качестве
экспертов, руководителей ППЭ

добросовестную подготовку, проведение консультаций с обучающимися в
ГИА

организацию работ обучающихся на школьном участке

- За своевременное и качественное планирование учебно-
воспитательного процесса

- За качественное проведение учебных занятий (в том числе по
предмету)

- За качественное проведение внеклассной, воспитательной работы с
обучающимися

- За качество знаний, умений и навыков обучающихся (по итогам
контроля во всех его формах)

- За санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета
(мастерской, классной комнаты)

- За работу по пополнению материальной базы кабинета (мастерской,
классной комнаты)

- За эффективное использование кабинета (мастерской, классной
комнаты) в учебно-воспитательном процессе

- За качественное исполнение обязанностей классного руководителя,
воспитателя (оценивается проведение мероприятия, участие в
мероприятиях в учреждении и за его пределами)

- За качественное исполнение мероприятий, предусмотренных
планом работы образовательного учреждения и местных
организаций

- За выполнение показателей и условий, влияющих на повышение
качества работы

- За качественное и своевременное исполнение функциональных
обязанностей

- За внедрение инноваций в учебно-воспитательный процесс

- За высокий уровень работы с просьбами, обращениями, жалобами
родителей, обучающихся, учителей класса

- За качественное исполнение учебных программ

За участие класса или учителя в городских мероприятиях

За проведение открытых уроков, мероприятий, творческих отчетов, обмен опытом

За положительную динамику успеваемости класса

За качественное методическое обеспечение предмета

За участие учителей, классных руководителей, воспитателей в муниципальных, городских, областных мероприятиях

За привлечение к воспитательной работе в классе или по предмету учителей

За состояние дисциплины и уровня воспитанности

За участие в методической работе образовательного учреждения (совместы, конференции, семинары, заседания, методические объединения, открытые уроки и другое)

За эффективное применение творческого опыта, инновативы, идеи, дела, направленные на совершенствование деятельности образовательного учреждения, в зависимости от актуальности, новизны, практической ценности, возможности внедрения

За дежурство работников в Учреждении

За ведение классной, групповой и школьной учетно-отчетной и другой документации

За состояние закрепленных участков, классов (кабинетов, групп), оборудования и инвентаря, рабочего места

За своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности

За содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса

За эффективное применение творческого, практического опыта, инновативы, идеи, дела, направленные на совершенствование деятельности образовательного учреждения, в зависимости от актуальности, новизны, практической ценности, возможности внедрения

За личный вклад в обеспечение эффективности образовательного, воспитательного процесса

За внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы

За эффективный контроль учебно-воспитательного процесса

За качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации

Порядок премирования

1. Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое разрабатывается администрацией образовательного учреждения, согласовывается с выборным профсоюзным органом, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения и является приложением к Положению об оплате труда работников.

4.2. Размер премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда образовательного учреждения.

4.3. Размер премии по итогам работы не ограничен, разовой премии до 100% от тарифной ставки. Количество разовых премий в год не определяется.

4.4. Премия выдается работнику образовательного учреждения вместе с заработной платой в установленные сроки.

Перечень нарушений в работе, при которых работнику не может быть премирован

Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работнику не могут быть премированы:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, Устава, коллективного, должностной инструкции;
- невыполнение или некачественное исполнение приказов, распоряжений, поручений;
- появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб на его работу/поведение;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- нарушение этики поведения и субординации;
- нарушение ведения обязательной документации (в том числе классных журналов, дневников обучающихся и прочее).

Настоящее Положение действует с 15 мая 2023 г. по 9 мая 2026 г.

Все изменения в Положение вносятся на основании решения профсоюзного собрания работников образовательного учреждения.

ОБЪЕДИНЕНИЕ
 профессионального
 с мая 2023 г.
 профкома
 С.Л.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2023-2024 учебный г.

Содержание мероприятий (работ)	Стоимость, в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда
--------------------------------	---------------------	------------------------	---	---

1. Организационные мероприятия

оценка условий труда		постоянно	Ответственный за ОТ, профкома	
плановые обшкго осмотра на соответствие техники безопасности	-	раз в квартал	комиссия по ОТ	
акции и проверки по охране труда профкомом ОУ	За счет ФХ	по отдельному графику	руководитель ОУ	
работка и утверждение правил, согласование профкомом в доведенном порядке	-	по мере изменения	отв. За охрану труда, руководителю	
списание журналов учета		постоянно	руководитель ОУ	
списание отливок, бланков дварительский методический	-	месяц.	Комиссия по ОТ, руководитель организации	

в соответствии				
Подготовка и участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда		апрель	профком	

2. Технические мероприятия

Ремонт спортивных сооружений на территории ОУ				
Установка пожарной сигнализации				
Проведение месячных устройств заземления и изоляции проводов электроустановки на соответствие безопасной эксплуатации				

3. Учебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1. Медицинский осмотр		согласно графику	руководитель организации	
2. Организация курсовой или начальной подготовки и переподготовки		согласно графику	руководитель организации	
3. Подъемные и организационные мероприятия для обслуживающего персонала				
4. Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации помещений...				
5.				
6.				

Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты

исполнение индивидуальными лицами работ отравления электрическим током, электроэлектрические работы, ковка, инструменты с острым лезвием (ручками)	сумма	работой по обслуживанию по зданиям	руководитель организации, зам по АХЧ	
Приобретение аптечки первой медицинской помощи		для всех сотрудников		
Приобретение дезинфицирующих средств		из расчета площади ОУ	Зам по АХЧ	

3. Мероприятия по пожарной безопасности

Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности		август	комиссия по ОТ	
Специальное образовательное учреждение планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара		август	зам по АХЧ	
3. Выявление работ по монтажу и вводу в эксплуатацию			руководитель организации	

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск
(согласно постановлению Совета Министров Донецкой Народной Республики от 31 мая 2016 г. №1-25)

Наименование профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска	
Повар, постоянно работающий у плиты	4	

СПИСОК

профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты
за тяжелые и вредные условия труда, до 12% (при наличии фактирования)

Профессия, должность	Вид работ	% доплат
Кондитер, повар	Работа у горячих плит эмалированных шкафов и др. аппаратура для жарения и выпечки	12%
Машинист по пересылке почты	Стирка, сушка и глажение белья	12%
Уличный рабочий	Работы, связанные с разделкой, обрешкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	12%
Обработка служебных помещений, медсанитарная сестра	Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов и их применением	12%
Машинист (кочегар) котельной	Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодезь и сетей	12%

ПОЛОЖЕНИЕ

в комиссии по обязательному государственному социальному страхованию

на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством
МБОУ «БУТАССКАЯ ШКОЛА» АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАСКОГО РАЙОНА

1. Общие положения

1.1. Комиссия МБОУ «БУТАССКАЯ ШКОЛА» АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАСКОГО РАЙОНА по обязательному государственному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (далее — комиссия) по социальному страхованию МБОУ «БУТАССКАЯ ШКОЛА» АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАСКОГО РАЙОНА, создается в учреждении, независимо от формы собственности и вида страхования, которое использует наемный труд.

1.2. Комиссия (уполномоченный) по социальному страхованию предприятия создается согласно законодательству Российской Федерации, регулирующему отношения в сфере обязательного государственного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Положение о комиссии (уполномоченный) предприятия, учреждении, организации по обязательному государственному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (далее — Положение) определяет основные задачи, форму деятельности, перечень полномочий, организационные принципы, состав комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию предприятия.

1.3. Работа комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию предприятия осуществляется на паритетном началах делегированными в нее работниками предприятия или коллективом (или органом) и представителями застрахованных лиц (застрахованных сторонних) членами. Представителем застрахованных лиц является физическая организация предприятия или другой уполномоченный орган, представляющий интересы застрахованных лиц.

Члены комиссии исполняют свои обязанности на добровольном началах.

Срок полномочий члена комиссии и ее количество от каждой стороны устанавливается совместным решением представительских сторон.

Решения о включении члена в комиссию по социальному страхованию предприятия оформляются работодателем - это приказом, представителем застрахованных лиц — постановлением выборного органа профессиональной организации (застрахованного представителя) или соответствующим решением представительского органа профессиональных организаций) или соответствующим решением уполномоченного органа, представляющего интересы застрахованных лиц.

1.4. Комиссия по социальному страхованию создается на предприятии, в учреждении, организации при численности застрахованных лиц свыше 15 работников по найму. При отсутствии на предприятии застрахованных лиц 15 и меньше на общем собрании работников избирается уполномоченный по социальному страхованию предприятия (застрахованной) уполномоченный вместе с назначенным представителем работодателя исполняет свои полномочия согласно, изложенному Положению.

1.5. Решения комиссии по социальному страхованию предприятия на члена ее комиссии могут оспариваться рабочие группы (назначенный представитель, представляющий интересы практической работы по назначению пособия, осуществлению мероприятий

уровня заболеваемости на предприятии, проведение оздоровительных
по другим направлениям трудовой деятельности.

Комитет (уполномоченный) по социальному страхованию предприятия
бюджетного и представительного застрахованных лиц, от работы в установленном
лимит проверки органами Фонда социального страхования на случай временной
нетрудоспособности и в связи с материнством (далее - Фонд).

Исполнения или уполномоченный им орган и представитель застрахованных лиц
иметь совместно работе комиссии (уполномоченного) по социальному
предприятия, создавать для этого рабочие условия путем предоставления
соответствующим оборудованием для проведения на законной и согласованной
на проведение в удобное для членов комиссии время с соблюдением условий
как по основному месту работы.

Исполнения или уполномоченный им орган и представитель застрахованных
лица обеспечивать комиссию по социальному страхованию предприятия
информацией и справочными материалами, организовывать и проводить совместно с
Фондом обучение их членов по вопросам обязательного государственного
страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с

II. Права и обязанности комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию предприятия

Комитет (уполномоченный) по социальному страхованию предприятия имеет

получать от работодателя сведения относительно суммы финансирования Фондом
и страхования для предоставления материального обеспечения наемным
работникам и данными путевки, выданных от отделений Фонда, и проводить
их на счет Фонда путем частичной уплаты стоимости путевок;

получать от органов Фонда бесплатные консультации по вопросам применения
закона об обязательном государственном социальном страховании на случай
нетрудоспособности и в связи с материнством;

принимать при необходимости в отделения Фонда относительно проверки
их выданы, оформления и проведения листов нетрудоспособности
наемными лицами предприятия;

принимать листов нетрудоспособности застрахованных лиц предприятия для
их оформления лечебным учреждением, выданным им,
осуществлять соблюдение застрахованными лицами режима, определенного врачом на
основании нетрудоспособности;

принимать в отделения Фонда в случае спора между комиссией (уполномоченным)
лицаму страхованию предприятия и работодателем по вопросам материального
обеспечения и предоставления социальных услуг застрахованным лицам предприятия, а
также неисполнения работодателем решений комиссии (уполномоченного) и в
случае спора между комиссией (уполномоченным) и лечебным учреждением выданных
нетрудоспособности по вопросам его выдачи и оформления;

иметь в отделения Фонда предложения по организации и усовершенствованию
работы по социальному страхованию на предприятиях.

Комитет (уполномоченный) по социальному страхованию предприятия обязан:
принимать решения и выданы материального обеспечения и предоставления
им услуг;

принимать решения об отмене и выданы материального обеспечения, а
также его выданы (полностью или частично), рассматривать основания и
форму выданы и оформления листов нетрудоспособности и других документов,
являющихся основанием для предоставления материального обеспечения и социальных

- осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой материального обеспечения застрахованным лицам работодателем за счет средств Фонда на добровольной основе, так и в связи с обращением застрахованных лиц;

- принимать меры по своевременному предоставлению на предприятии застрахованным лицам материального обеспечения и социальных услуг по индивидуальному государственному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- участвовать в проверках, которые осуществляются на предприятии органами Фонда по вопросам правильности начисления страховых средств, представлять уполномоченным органам необходимые документы и объяснения по вопросам, которые возникают во время проверок;

- осуществлять мероприятия по устранению выявленных комиссией (коллективом) по социальному страхованию предприятия и контролирующим органами нарушений по вопросам предоставления материального обеспечения и социальных услуг, начисления страховых средств.

III. Полномочия комиссии (уполномоченной) по социальному страхованию предприятия

3.1. Комиссия (уполномоченная) по социальному страхованию предприятия

3.1.1. Принимает решение о назначении или отмене и назначении материального обеспечения (надобия по временной нетрудоспособности физлица) учетом (за болящим ребенком), беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком, за детьми) и передает его работодателю для проведения выплат, осуществления расчетов и т.д. действий. Принимает решение о прекращении выплаты материального обеспечения полностью или частично. Проверяет правильность выдачи, оформления, хранения документов, которые являются основанием для предоставления материального обеспечения социальных услуг.

3.1.2. Осуществляет контроль над правильным начислением и своевременной выплатой материального обеспечения застрахованным лицам.

3.1.3. Принимает решение о выделении путевок в санатории и (или) санаторно-курортных застрахованным лицам и членам их семей (в таких случаях, которые учтены в плане работы предприятия) на основании выписки из истории, подтверждающей необходимость лечения (определенной), размер частичной оплаты за услуги на санаторно-курортное лечение, выделение путевок в детские оздоровительные лагеря, предоставление социальных услуг по индивидуальному обслуживанию с детьми застрахованных лиц и передает их работодателю для выдачи путевок и осуществления расчетов и иных действий.

3.1.4. Участвует в проверках приемным медицинским обслуживанием застрахованных лиц лечебно-профилактическим учреждением, которое расположено на предприятии, соблюдения больницы назначенного режима лечения.

Вводит учет лиц, которые часто и длительно болеют (лица, которые за последние 12 месяцев были нетрудоспособными по причине одного заболевания не менее трех случаев с общим количеством дней нетрудоспособности 30 - 40 дней или по поводу разных заболеваний не менее четырех случаев за последние 12 месяцев с общим количеством дней нетрудоспособности 40 - 50 дней), а также лиц, которые получили травмы нетрудоспособности в связи с производственными травмами, инцидентами, информирует и вносит предложения по вопросам снижения уровня заболеваемости работодателю и представителям застрахованных лиц.

3.1.5. Осуществляет контроль за своевременным начислением в отделение Фонда взносов-расчетов и начислений застрахованным лицам сумм материального обеспечения. Проводит ежеквартально анализ использования средств Фонда на предприятии.

3.1.6. Вносит предложения работодателю относительно возмещения Фонду расходов по среднему Фонду, произведенных с нарушением действующего законодательства или

исполнением не по назначению, инвентаризует перед отчислением Фонда вносим в Фонд расходов на выплату пособия по временной нетрудоспособности в связи с травмами и заболеваниями непроизводственного характера в случаях, если это случилось по вине других юридических или физических лиц.

3.1.7. Ведет учет застрахованных лиц, их детей, а также лиц, которые учатся в высших учебных заведениях, которые нуждаются в санаторно-курортном лечении, одоролованы в детских оздоровительных заведениях, контролирует вылету застрахованным лицам путевки, новгородских подорожных согласно решению комиссии.

3.1.8. Рассматривает жалобы работников предприятия на решение комиссии по социальному страхованию предприятия по предоставлению материального обеспечения и социальных услуг на счет средств Фонда, осуществляет мероприятия по решению возникающих в них вопросов.

3.1.9. Проводит на предприятии разъяснительную работу и предоставляет консультации по вопросам предоставления материального обеспечения и социальных услуг на счет средств Фонда.

3.1.10. Обеспечивает ясность работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию предприятия по вопросам предоставления материального обеспечения и социальных услуг на счет средств Фонда, а том числе информирует о наличии санаторно-курортных путевок и их выделении каждому застрахованному лицу с учетом заболеваний и соответствии с медицинскими показаниями необходимого профиля санаторно-курортного лечения.

1.2. Уполномоченный по социальному страхованию предприятия осуществляет функции предусмотренные этим разделом.

1.1. Рабочие группы (представитель) комиссии по социальному страхованию предприятия, созданные (назначены) в соответствии с пунктом 1.5 этого Положения, по функциональному распределению обязанностей:

Выполняет практическую работу по отдельным полномочиям комиссии, определенным в разделе III Положения. В частности назначает установленные законодательством виды материального обеспечения, при необходимости обращается в органы Фонда относительно проверки правильности выдачи, оформления и продления путевок, которые являются основанием для предоставления помощи, ведут учет застрахованных лиц, их детей, которые нуждаются в санаторно-курортном лечении, одоролованы в детских заведениях одоролованы, контролируют вылету путевок на лечение и одоролованы, новгородских подорожных согласно решению комиссии; разрабатывают предложения относительно мероприятий по уменьшению расходов на случай временной нетрудоспособности, снижению уровня заболеваемости на предприятии, ведут деятельность комиссии и т.д.

IV. Организация работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию предприятия

4.1. Основной формой работы комиссии является заседание, которое проводится в соответствии с утвержденным ею графиком, но не реже двух раз в месяц. Члены комиссии участвуют в ее заседаниях лично без права передачи своих полномочий другим должностным лицам.

Комиссия правомочна принимать решение при наличии на заседании больше половины ее членов при наличии представителя каждой стороны. Заседание комиссии протоколируется. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов комиссии. В случае равного распределения голосов голосом председателя является решающим.

На первом заседании комиссии открытым голосованием избирается ее председатель и заместитель, председатели комиссии, которые должны представлять равные

представительской стороны. Председатель комиссии и его заместители являются ответственными за представление своих полномочий перед комиссией. Они могут быть лишены своих полномочий по личной просьбе, по инициативе члена комиссии (большинства от общего их количества), по представлению отделения Фонда.

Если член комиссии по любым причинам лишится своих полномочий, сторону, которую он представляет, должна делегировать другая представительная орган полномочий комиссии.

4.2. Уполномоченный по социальному страхованию предприятия рассматривает вопрос материального обеспечения и предоставления социальных услуг застрахованным лицам по мере поступления соответствующих обращений и представления необходимой для их решения документации и принимает соответствующие решения.

4.3. Решения комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию предприятия оформляются протоколом в день их принятия согласно приложению к этому Положению.

У. Решения споров

Решения комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию предприятия о назначении или отказе в назначении материального обеспечения и предоставлении социальных услуг, может быть обжаловано застрахованным лицом в отделение Фонда, где состоит на учете предприятие, в течение 3 дней с момента получения сообщения о таком назначении или отказе, которое не лишает права застрахованного лица обратиться по спорным вопросам в суд.

VI. Состав комиссии.

Состав комиссии по обязательному государственному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством

МБОУ «БУТАССКАЯ ШКОЛА» АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАКСКОГО РАЙОНА

1. Шапуг Мария Дмитриевна - председатель комиссии, И.О. директора МБОУ «БУТАССКАЯ ШКОЛА» АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАКСКОГО РАЙОНА

2. Хаденцова Софья Леопольдовна - член комиссии, председатель, МБОУ «БУТАССКАЯ ШКОЛА» АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАКСКОГО РАЙОНА

3. Пирфибий Мария Ивановна - член комиссии, учитель русского языка и литературы МБОУ «БУТАССКАЯ ШКОЛА» АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАКСКОГО РАЙОНА

4. Коростелова Анна Ивановна - член комиссии, член профкома ППО, учитель начальных классов МБОУ «БУТАССКАЯ ШКОЛА» АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАКСКОГО РАЙОНА

СПИСОК

Должностей и профессий работников с **непереводимыми** рабочим днем муниципальных образовательных учреждений «Битовская школа администрации Волновасского района»

№№	Название профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	директор	7
2	заместитель директора	7
3	завхоз	5
4	сторож	3
5	уборщик служебных помещений	3
6	повар	3
7	кладовщик	3
8	библиотекарь	3
9	Секретарь	3
10	Медицинская сестра	3

Основание: ОРИЕНТИРОВОЧНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей и профессий работников с **непереводимыми** рабочим днем муниципальных образовательных учреждений Волновасского района, входящих в сферу управления и координации администрации Волновасского района. (утвержденный распоряжением № _____ главы администрации Волновасского района).

В данном коллективном договоре
муниципального образовательного
учреждения «Школьная школа
администрации Волновского района
Прошито и пронумеровано *шестнадцать*
десяти листов
От работников
Надзорной Софии Леонидовны
Школы
(подпись)
От работодателя
И.о. директора
Школы Марии Дмитриевны
Школы
М.П.



Верно и правильно
Секретарь школы
Школы
Школы