

Изменения и дополнения
к коллективному договору
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Зундинская средняя общеобразовательная школа»
на 2021 - 2024 годы,
зарегистрированному Министерством социального развития, труда и
занятости Республики Калмыкия № 25 от 05.03.2021 года

От работодателя:



(подпись, Ф.И.О.)

«30» сентября 2021г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «Зундинская СОШ»

 Лиджиева Б.Т.

(подпись, Ф.И.О.)

«30» сентября 2021 г.

Первичной профсоюзной организацией МКОУ «Зундинская СОШ» внесены изменения и дополнения в коллективный договор, зарегистрированному Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия № 25 от 05.03.2021 года

РАЗДЕЛ II

Внести изменения в пункт 2.4.

- работодатель с учетом мнения профкома принимает следующие локальные нормативные акты (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- приказ о введении и отмене режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения сотрудников(ч.5, 7 ст..74 ТК РФ);
- при увольнении по инициативе работодателя членов профсоюза:
- проект приказа о сокращении численности или штата сотрудников, являющихся членами профсоюза (п.2 ч.1 ст 81 ТК РФ);
- проект приказа о несоответствии сотрудника, являющимся членом профсоюза, занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации) (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- проект приказа неоднократного неисполнения сотрудником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей (п.5 ч.1 ст 81 ТК РФ).

РАЗДЕЛ III

Внести изменения в пункт 16

п.п.3.8. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. (Часть дополнена с 6 октября 2006 года Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ; в редакции, введенной в действие с 31 марта 2012 года Федеральным законом от 30 ноября 2011 года N 353-ФЗ; в редакции, введенной в действие Федеральным законом от 25 ноября 2013 года N 317-ФЗ.)

РАЗДЕЛ IV

Внести изменения в п.4.2.:

в пп.21 исключить 2 абзац «За счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом имеющихся в Организации средств и фиксируется в распорядительном акте Организации о предоставлении длительного отпуска.»

в пп.25

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В п.4.4 включить норму «при составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые работники имеют право использовать отпуск в удобное для них время, в том числе до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя, или в иные периоды, установленные нормативными правовыми актами РФ(ч.3 ст.122,ч.4 ст.123 ТК РФ)», «женщины в соответствии со ст.260 ТК РФ», с.30 Федерального закона от 15.11.1997 №143-ФЗ», «работник, усыновивший ребенка (детей(в возрасте до трех месяцев(абзац 4 ч.3 ст.122 ТК РФ, ст.274 ГПК РФ)» и т.д.

п.4.15.3

Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

РАЗДЕЛ V

п.5.4

п.8 (абзац 2) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда (при расчете применяется более высокий размер оплаты, установленный за норму труда на данный период времени) и устанавливается в соответствии с федеральным законодательством с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.»;

в п.9 исключить абзац 2 (ст.147 ТК РФ).

п.11 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее, отработанного сверхурочного.

пп.23 Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

пп.24

-Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

-Оплата времени простоя

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

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.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

- Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки
Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

РАЗДЕЛ VI

6.2.Стороны договорились:

Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении

органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

Отраслевое соглашение между администрацией Ики-Бурульского РМО РК, отделом образования администрации Ики-Бурульского РМО РК и Ики-Бурульской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2022 годы, зарегистрированное Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия № 159 от 23.07.2020 года.

РАЗДЕЛ VII

В п.7.6 исключить ссылку на ч.2 ст 64 ТК РФ;

п.7.6. абзац 4 исключить ссылку на ст.167, 168 ТК РФ поскольку обеспечивают гарантии при направлении работников учреждений в служебные командировки.

В Приложение №1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»:

пп.2.1.13

- Сведения о трудовой деятельности

В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового

договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

пп.2.4.14 Федеральным законом от 16.12.2019г № 439 –ФЗ вносятся изменения в Трудовой кодекс и устанавливается возможность ведения информации о трудовой

деятельности в электронном виде. Переход на ЭТК добровольный и должен осуществляться только с согласия работника.

Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ч.3 ст.2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

Работник, принявший решение о переходе на электронную трудовую должен знать, что:

- за ним не сохраняется право в последующем «передумать» и подать работодателю письменное заявление о возвращении к бумажной трудовой книжке;
- необходимо сохранять бумажную трудовую книжку, поскольку она является источником сведений о трудовой деятельности до 2020 года.

В электронной версии фиксируются только сведения начиная с 2020 года.

При сохранении работником бумажной трудовой книжки:

- 1) работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную;
- 2) право на дальнейшее ведение трудовой книжки сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям;
- 3) сохраняется право в последующем подать работодателю письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде.

Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление.

К таким лицам, в частности, относятся:

- 1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

- а) временной нетрудоспособности;
- б) отпуска;
- в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору, но по состоянию на 31 декабря 2020 года, не состоявшие в трудовых отношениях и до указанной даты, не подавшие одно из письменных заявлений.

Лицам, впервые поступающим на работу после 31 декабря 2020 года, сведения о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

пп.4.3.18

1. Отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться:

- а) по соглашению сторон;
- б) по письменной просьбе работника, обязательной для работодателя.

2. По соглашению между работником и работодателем отпуск может предоставляться по уважительным причинам на срок, определяемый сторонами трудового договора.

3. Случаи, когда отпуск предоставляется по письменной просьбе работника, обязательной для работодателя, могут быть предусмотрены как ТК, так и иными федеральными законами либо коллективным договором.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников МКОУ «Зундинская СОШ»

п.1.5 абзац 3

Формирование от работников образовательной организации базируется на основных принципах:

- обеспечение государственных гарантий по оплате труда работников образовательной организации, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 38-П, от 28 июня 2018г. № 26-П от 11 апреля 2019 г.№17-П и от 16 декабря 2019г. №40-П;

п.2.2.1 изложить в следующей редакции:

Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации проводится на основе отнесения занимаемых должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.04.2008 г. № 126 с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г.№38-П, от 28 июня 2018 г.№26-П от 11 апреля 2019 г.№17-П и от 16 декабря 2019 г.№40-П;

Внести изменения в п.2.2.2.

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Ставка заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7896
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8151
3 квалификационный уровень	Воспитатель ; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8405
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель*(1); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор*(2); учитель ; учитель-	8660

дефектолог; учитель-логопед

2.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» учреждений образования

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка (должностной оклад), руб.
1 (первый) квалификационный уровень	Делопроизводитель	4865

2.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» учреждений образования

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка (должностной оклад), руб.
1 (первый) квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, администратор, лаборант	5623
2 (второй) квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	6010
3 (третий) квалификационный уровень	Заведующий общежитием, шеф-повар	6272

2.2.5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» учреждений образования

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка (должностной оклад), руб.
1 (первый) квалификационный уровень	Водитель мототранспортных средств, гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, контролер газового хозяйства, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений , уборщик	3864

	территорий, машинист по стирке белья.	
2 (второй) квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием (старший по смене)	4105

2.2.6. Профессиональная квалификационная группа должностей работников «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» учреждений образования

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	(должностной оклад), руб.
1 (первый) квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля , контролер технического состояния автотранспортных средств, механик по техническим видам спорта, пожарный, повар, оператор котельной установки , кочегар, рабочий по комплексному обслуживанию здания, помощник повара.	4634
2 (второй) квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	5562
3 (третий) квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	5683
4 (четвертый) квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	5971

В п.4.1,4.3 исключить «занятым на тяжелых работах»

- Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

п.4.2 дополнить абзацем «Регулирование порядка, размеров и условий определения выплат компенсационного характера осуществляется с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г.№38-П, от 28 июня 2018 г.№26-П от 11 апреля 2019 г.№17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П;

В п.4.4.2 внести изменения:

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, отделениями, филиалами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и др., руководство методическими объединениями.

Размер выплат за выполнение работы, не входящей в перечень основных обязанностей:

Перечень работ	Размер выплат рублей в месяц.
1. Учителям, преподавателям или иным педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) а) в классах (группах) не менее установленной наполняемости, б) для классов, наполняемость которых меньше установленной, пропорционально численности обучающихся исходя из норматива на 1 учащегося 80 рублей	5000 руб.
2. Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей, учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, по калмыцкому языку, литературе по математике, по иностранному языку.	600 руб.*
3. Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками, учебными мастерскими, учебно –консультационными пунктами, методическими объединениями	500 руб.

Примечания.

* - начисляется за установленную норму часов педагогической деятельности, в случае отклонения начисляется пропорционально учебной нагрузке.

Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

РАЗДЕЛ V «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера»

В абзаце 1

5.1. Положение «О стимулирующих выплатах работникам МКОУ «Зундинская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) определяет виды стимулирующих выплат, порядок их установления работникам МКОУ «Зундинская средняя общеобразовательная школа» (далее – образовательная организация).

В п.5.4 исключить слова «за счет средств от приносящей доход деятельности».

В Приложении №2 «Положение об оплате труда работников МКОУ «Зундинская СОШ» исключить слова «занятых на тяжелых работах».

В приложении №2 «Положение о порядке распределения и установления выплат стимулирующего характера работникам за качество выполняемых работ МКОУ «Зундинская СОШ»:

П.1.5.Внести изменения в п 1.5.

К стимулирующим выплатам ОО относятся выплаты:

А) выплаты за качество выполняемых работ ;

Б) выплаты за выслугу лет;

В) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

Г) денежные выплаты отдельным категориям работников, установленные нормативными актами Республики Калмыкия.

Название Приложения № 3 «Перечень учреждений и должностей работников учреждений, занятых на работах на «тяжелых работах» исключить согласно ст.117 ТК РФ.

В приложении № 4 к Положению об оплате труда работников МКОУ «Зундинская СОШ»:

В Положении о материальной помощи работникам МКОУ «Зундинская СОШ» исключить название «ОО»; исключить п.3.

В п.4.3. абзац 3 исключить постановление правительства РФ от 25.04.1997г. № 490 (утратил силу).

В приложении №6 к коллективному договору :

Внести изменения «Для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированное рабочее время принят правовой акт органов местного самоуправления о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях, финансируемых из местного бюджета (Администрации Ики- Бурульского района РМО РК) в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

РАЗДЕЛ VIII «Условия и охрана труда и здоровья»

Соглашение по охране труда

Работодатель и первичная профсоюзная организация МКОУ «Зундинская СОШ» заключили настоящее соглашение в том, что руководство МКОУ «Зундинская СОШ» обязуется в течение 2021– 2023гг. выполнить следующие мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда работников школы.

№ п-п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Срок выполнения	Сумма затрат	Ответственный
1	2	3	4	5		6
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ						
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы	Чел.	19	Август-сентябрь 2021	-	Директор школы
2	Обучение и проверка знаний по охране труда	Кол-во раз	1	2022год	6600р	Директор школы
3	Обновление уголка по охране труда.			До 1.09. ежегодно	-	Администрация школы, профком
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда			До 1.09. по мере необходимости	-	Администрация школы, профком
5	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз	2	сентябрь апрель ежегодно	-	Директор школы
6	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.	3	Сентябрь ежегодно	-	Директор школы Завхоз школы
7	Организация проверки знаний по охране труда работников школы.			Ноябрь ежегодно	-	Директор школы Завхоз школы
8	Обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности при проведении соревнований			постоянно	-	Администрация школы

9	Проведение специальной оценки условий труда работников	Чел.	10 р.м.	2023г	18000р	Директор школы
II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ						
10	Очистка воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры.			Июль-август ежегодно	-	Завхоз школы
11	Нанесение на рабочие столы цветовой маркировки согласно требований СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"			Август 2021	-	Директор школы, завхоз школы
III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ						
12	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников	Кол-во раз	1	ежегодно	40.000р	Директор школы
13	Укомплектование медикаментами аптечек первой медицинской помощи			Август ежегодно	5000р	Завхоз школы
14	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.			В течение года	?	Директор школы
IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ						
15	Выдача средств индивидуальной защиты			В течение года	5000р	Завхоз школы
16	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.			В течение года	1000р	Завхоз школы

V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

17	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности			Сентябрь 2021	-	Администрация школы
18	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете .			Июнь 2021	-	Администрация школы
19	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)	3		2022г	-	Завхоз школы
20	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			Ежегодно	-	Директор школы
22	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			В течение года	-	Завхоз школы
23	Проверка исправности электроустановок, электрических выключателей, контрольно-измерительных приборов и защитного заземления.			Август ежегодно	-	Завхоз школы
24	Организация хранения красок, растворителей в отдельных кладовых.			Ежегодно	-	Завхоз школы
25	Заполнение пожарного водоема			Август Раз в 2 месяца	7200р	Завхоз школы