


МОУ НШДС с.п.Куба-Таба

Принят на общем собрании работников
МОУ НШДС с.п. Куба-Таба Протокола собрания
№ 1 от 09.01 2023 г.

Коллективный договор «МОУ НШДС с.п.Куба-Таба» на период с 2023 по 2026г.

От работников:
Председатель Профкома
МОУ НШДС с.п. Куба-Таба
 Нартокова Ф.М.
«09» 01 2023г.

От работодателя:
Директор
МОУ НШДС с.п. Куба-Таба
 Нибеева Э.Ю.
«09» 01 2023г.



Зарегистрировано в ГКУ «Республиканский
центр труда, занятости и социальной
защиты населения» филиал
по г. о. Баксан и Баксанскому району

Регистрационный № _____

Дата «13» 01 2023г.

Зам. директора  О. И. Пшихачев

инспектор  Л. С. Хашпакова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Сторонами настоящего Договора являются:
Муниципальное образовательное учреждение «Начальная школа-детский сад с/п. Куды-Тала», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Зинаида Юрьевна, действующий на основании Устава.
Работники, именуемые «Работники», в лице представителя профсоюзного комитета Ивановой Ирины Александровны, действующего на основании Устава профсоюзной профсоюзной организации Нартовской Фабрики Мусонин, действующего на основании Устава профсоюза, также именуемое Профсоюз.

1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно полномочия по установлению с законодательством положений об условиях труда и его оплате, социальном обеспечении работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.
1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ИИИИ. Работодатель на основании именованного заявления на имя профсоюза своевременно перечисляет на счет перечисления профсоюзной организации денежные средства в размере 1% заработной платы в порядке, предусмотренном для перечисления средств профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза.

1.5 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и территориальными соглашениями.
1.6 Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с основными принципами социального партнерства: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в диалогических отношениях; социальная ответственность и предоставление от работодателя трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представляющей стороны; свобода выбора типа обсуждения вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность принимаемых обязательств; контроль за исполнением принятых обязательств стороны и ответственность сторон, их представляющей за его невыполнение по их вине.

1.7 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:
- осуществлять вопросы улучшения по инициативе работодателя;
- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текстов и перспективных производственных планов и программ;
- обсуждать вопросы о работе организации, внесению предложений по ее совершенствованию, путем по социально-экономическому развитию организации;
- предоставлять работнику условия работы, обеспечивающие трудовую безопасность;
- создавать условия для профессионального роста работников, включая мотивацию и повышение уровня.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
2.1 При предоставлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.
Порядок приема и увольнения работников регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2 Стороны трудового договора являются работодателем и работником.

2.3. Сравнение условий договора, порядок его заключения, изменения и расторжения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации, отраслевыми, территориальными актами и актами органов местного самоуправления.

2.4. При заключении трудового договора в него включаются сведения, обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, иными федеральными законами, актами органов местного самоуправления, актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, актами органов государственной власти Российской Федерации.

2.5. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;
б) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок в силу их периодичности, сезонности, временности, а именно федеральными законами.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель и работник обязаны соблюдать обязанности друг друга, установленные трудовым договором.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, актами органов государственной власти Российской Федерации.

2.8. При приеме на работу работодатель обязан проверить наличие у кандидата необходимых документов, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, и наличие у кандидата необходимой квалификации.

2.9. При приеме на работу работодатель обязан проверить наличие у кандидата необходимых документов, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, и наличие у кандидата необходимой квалификации.

2.10. При приеме на работу работодатель обязан проверить наличие у кандидата необходимых документов, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, и наличие у кандидата необходимой квалификации.

2.11. При приеме на работу работодатель обязан проверить наличие у кандидата необходимых документов, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, и наличие у кандидата необходимой квалификации.

2.12. При приеме на работу работодатель обязан проверить наличие у кандидата необходимых документов, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, и наличие у кандидата необходимой квалификации.

2.13. При приеме на работу работодатель обязан проверить наличие у кандидата необходимых документов, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, и наличие у кандидата необходимой квалификации.

2.14. При приеме на работу работодатель обязан проверить наличие у кандидата необходимых документов, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, и наличие у кандидата необходимой квалификации.

2.15. При приеме на работу работодатель обязан проверить наличие у кандидата необходимых документов, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, и наличие у кандидата необходимой квалификации.

при этом работа в период отпуска, продолжительность которого и

по сравнению с другими работниками.

4.1. Приращение заработной платы к сверхурочной работе допускается с его

последнего согласия в случаях, указанных в ч.2 ст.99 ТК РФ, в том числе для

продолжения работы при некоем срочном работнике, если работа не допускает

задержки. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене

работника другим работником.

4.4. Приращение заработной платы к сверхурочной работе без его письменного

согласия допускается в случаях, указанных в ч.3 ст.99 ТК РФ.

В этих случаях приращение к сверхурочной работе допускается с письменного

согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Такое приращение индентно к сверхурочной работе, работе в выходные дни и

работе в ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не

является им по состоянию здоровья.

4.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников

в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников и соответствие с Трудовым

кодексом РФ и иными федеральными законами. Приращение к сверхурочной работе

женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов,

восстановивших без отпуска (супруга) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов

детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в

случае, если другой работник работает в ночном режиме, а также работников, имеющих

трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения ребенком

восьми лет, если работник имеет право на отпуск в соответствии с законодательством

в области охраны труда, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными

нормативными актами Российской Федерации. При этом указанная работа работника

должна быть в письменной форме оговорена со своим лицом, отказываясь от

сверхурочной работы.

4. Прозрачность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4

часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев,

предусмотренных ТК РФ ст. 99 ТК РФ.

4.6. В соответствии со ст. 115 ТК РФ, ежегодный основной оплачиваемый отпуск

продолжительностью более 28 календарных дней (уменьшенный основной отпуск)

предоставляется работникам в соответствии с соответствием с настоящим Кодексом и иными

федеральными законами.

Частью 5 ст. 23 Закона №181-ФЗ предусмотрено, что индентно предоставляется

ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

И в принятых положениях Конвенции о правах инвалидов, Конституции Российской

Федерации и законодательства Российской Федерации следует, что государство

гарантирует работникам право на справедливые условия труда, в том числе на условия

труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых. Индентно в

области трудовых отношений устанавливаются положения, обеспечивающие

реализацию на права на труд индентно с другими работниками. Одной из таких гарантий

является установленная продолжительность ежегодного отпуска, которая составляет 3

календарных дней.

4.7. Продолжительность работы или иной смены, неоплачиваемого

предоставления перерывов между работами, указывается на один час.

4.8. При совмещении нескольких и нерабочего праздничного или выходного дня

переносится на следующий после праздничного рабочий день.

27. Организовать совместно с профессиональным комитетом по охране труда так называемый комитет по охране труда, представляющий интересы и профессиональных работников (ст. 218 ТК РФ).

28. Обеспечивать переводы в выходные дни и в нерабочие праздничные дни работников, работающих по сменному графику, в соответствии с требованиями законодательства (ст. 223 ТК РФ).

29. Приобретать и предоставлять медицинскую помощь работникам и их семьям в соответствии с законодательством и условиями труда (ст. 224 ТК РФ).

30. Обеспечивать обучение, а также повышение квалификации работников, в том числе работников, работающих по сменному графику, в соответствии с требованиями законодательства (ст. 225 ТК РФ).

31. Обеспечивать безопасность работников при выполнении работ, связанных с использованием опасных веществ, в соответствии с требованиями законодательства (ст. 226 ТК РФ).

32. Обеспечивать безопасность работников при выполнении работ, связанных с использованием опасных веществ, в соответствии с требованиями законодательства (ст. 227 ТК РФ).

33. Обеспечивать безопасность работников при выполнении работ, связанных с использованием опасных веществ, в соответствии с требованиями законодательства (ст. 228 ТК РФ).

34. Обеспечивать безопасность работников при выполнении работ, связанных с использованием опасных веществ, в соответствии с требованиями законодательства (ст. 229 ТК РФ).

35. Обеспечивать безопасность работников при выполнении работ, связанных с использованием опасных веществ, в соответствии с требованиями законодательства (ст. 230 ТК РФ).

36. Обеспечивать безопасность работников при выполнении работ, связанных с использованием опасных веществ, в соответствии с требованиями законодательства (ст. 231 ТК РФ).

37. Обеспечивать безопасность работников при выполнении работ, связанных с использованием опасных веществ, в соответствии с требованиями законодательства (ст. 232 ТК РФ).

38. Обеспечивать безопасность работников при выполнении работ, связанных с использованием опасных веществ, в соответствии с требованиями законодательства (ст. 233 ТК РФ).

39. Обеспечивать безопасность работников при выполнении работ, связанных с использованием опасных веществ, в соответствии с требованиями законодательства (ст. 234 ТК РФ).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- три месяца при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

11.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

а) для первого тура -

11.5. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и заключению акта проверки работоспособности и профком создает комиссию

11.4. В случае нарушения или неисполнения обязательств коллективного договора

11.3. Стороны урегулируют разногласия с его помощью, в том числе путем разрешения споров, включая все возможности для разрешения разногласий и конфликтов, возникшие в его процессе.

11.2. Работодатель обеспечивает в период действия коллективного договора профессиональный орган

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его

11.0. Стороны договариваются, что:

СЛОВО

СОДЕРЖАНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

11.0. Стороны договариваются, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его

11.2. Работодатель обеспечивает в период действия коллективного договора

11.3. Стороны урегулируют разногласия с его помощью, в том числе путем разрешения споров

11.4. В случае нарушения или неисполнения обязательств коллективного договора

11.5. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора

11.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

11.7. Работодатель обеспечивает в период действия коллективного договора

11.8. Стороны урегулируют разногласия с его помощью, в том числе путем разрешения споров

11.9. В случае нарушения или неисполнения обязательств коллективного договора

11.10. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора

11.11. Продолжительность переговоров не должна превышать:

11.12. Работодатель обеспечивает в период действия коллективного договора

11.13. Стороны урегулируют разногласия с его помощью, в том числе путем разрешения споров

11.14. В случае нарушения или неисполнения обязательств коллективного договора

11.15. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора

11.16. Продолжительность переговоров не должна превышать:

11.17. Работодатель обеспечивает в период действия коллективного договора

№ 02.2163 г. по 13.02.2018

1.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с увольнением организации.

1.3. Если форма собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.4. Если реорганизация в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия коллективного договора.

1.5. Если реорганизация или иное обстоятельство, любая из сторон имеет право расторгнуть трудовой договор прекращения о заключении нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор прекращает свое действие на срок до трех лет.

1.7. Если реорганизация или иное обстоятельство, что изменили и положения коллективного договора в течение срока его действия применяются только по взаимному согласию в порядке установленном Трудовым кодексом РФ.

1.8. Коллективный договор прекращается, что в период действия коллективного договора при условии коллективного договора прекращается его действие, работники не заключают новых коллективных договоров и возобновляют трудовые отношения и не продолжают в качестве средств оказания на территории приостановлено работа в случае нарушения срока обязанности работодателя соблюдать выше приведенные и работникам мер, предусмотренные для нарушения.

1.9. Контроль выполнения коллективного договора осуществляет сторона коллективного договора.

1.10. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.11. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.12. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.13. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.14. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.15. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.16. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.17. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.18. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.19. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.20. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.21. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.22. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.23. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.24. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.25. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.26. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.27. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.28. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.29. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.30. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад с.п.Куба-Табан»
Барсанского муниципального района

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**



11.01.2024
[Signature]

соответствии с международными договорами РФ в качестве документов, удостоверяющих личность лица без гражданства; иные документы);

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документ воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (военный билет или временное удостоверение, выданное взамен военного билета); удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу);

документ подтверждающий отсутствие гражданства;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или навыков (статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации);

2.3. До заключения трудового договора все принимаемые на работу лица обязаны пройти обязательный медицинский осмотр (обследование). Предварительный медицинский осмотр (обследование) осуществляется за счет средств ННПЦ;

2.4. До заключения трудового договора взаимные права (отказ кадров) обязаны осуществлять работники под роспись с Промислам, иные локальные нормативные акты организации, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника. Работник должен быть проинструктирован по технике безопасности, противопожарной безопасности;

2.5. Прием на работу оформляется приказом директора или работником, на которого возложена обязанность приказа, выданный на основании личного заявления работника и законного основания трудового договора. Прием оформляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы;

2.6. На каждого работника, работодателя и ННПЦ выданы пять копий, ведется трудовая книжка (в случае, если работа в ННПЦ является для работника основной). В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о востановлении в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда ликвидации организации прекращается действие книжки на основании соответствующего заявления и до-кумента, подтверждающего работу по совместительству;

2.7. Предметные трудовые договоры могут иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Основания для прекращения трудового договора могут быть:

соглашение сторон;

исечение срока действия трудового договора;

инициатива работника;

инициатива работодателя;

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работателю или перевод на другую работу (статья 147 Трудового кодекса);

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подконтрольности (подчиненности) ННПЦ либо ее реорганизацией;

Административно и письменной форме не позднее, чем за 2 недели (14 календарных дней),

Сотруднику такое заявление подается инспектору НИИЛС и регистрируется автоматически.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительной причине (наход на территории предприятия), в том числе в случаях нарушения администрацией НИИЛС сроков и условий выплаты заработной платы, условий коллективного или трудового договора, установленных органами, осуществляющими государственную инспекцию и контроль за соблюдением трудового законодательства, профсоюзным комитетом, комитетом по трудовым спорам, судом, административная обязанность работника по трудовому договору, указанная в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. О желании отозвать заявление работник сообщает администрации предприятия.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

В том случае, если работник желает расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон (или по инициативе одной из сторон), работник уведомляет об этом администрацию предприятия за три дня до увольнения. Если работник желает расторгнуть трудовой договор в письменной форме за три дня, администрация предприятия и письменной форме уведомляет об этом администрацию предприятия за три дня.

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о расторжении трудового договора.

2.11. Если по истечении срока предупреждения производится на расторжение дня в НИИЛС, то срок окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В этом случае работник обязан выйти на работу и исполнить свои трудовые обязанности (за исключением случаев, когда работник в этот день отсутствует на работе по причине временной нетрудоспособности, отпуска, установочного рабочего дня и по другим причинам, и за ним в этот день сохраняется место работы (занятость)). Если же время работы работника в этот день превышает время работы администрации, работник вправе (по согласованию со своим непосредственным руководителем) не выходить на работу, но продолжать исполнять трудовые обязанности (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ).

2.12. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: увольнения НИИЛС (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ); окончания исполнения или иного трудового договора (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

прекращении работников возможных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

– уведомительного уведомления (часть первая статьи 71 Трудового кодекса РФ);

письма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (в отношении лиц, работающих по совместительству и заключивших трудовой договор на неопределенный срок) – ст. 288 Трудового кодекса РФ;

в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.13. О прекращении увольнения в связи с ликвидацией ООО, сохраняется информация о прекращении увольнения работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

исполнению обязанностей работников ООО, осуществляющих деятельность по

5.1.2. Сравнительная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю; для работников, выполняющих специальные задания I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени руководителей, специалистов, инженеров, старших и рабочих не может превышать 40 часов в неделю - для мужчин, 36 часов в неделю - для женщин.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ДНИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

4.2. Администрация имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; переводить от работников исполнение или трудовых обязанностей и безвозмездно от помощи к помощи (в том числе к помощи третьих лиц, находящихся в ИИЛС); если ИИЛС несет ответственность за сохранность этого имущества, администрация вправе: применять работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты; составлять объяснения работодателям в целях предоставления и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Администрация имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; переводить от работников исполнение или трудовых обязанностей и безвозмездно от помощи к помощи (в том числе к помощи третьих лиц, находящихся в ИИЛС); если ИИЛС несет ответственность за сохранность этого имущества, администрация вправе: применять работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты; составлять объяснения работодателям в целях предоставления и защиты своих интересов и вступать в них.

4.3. Администрация имеет право:

- при отсутствии срочной, по решению работодателя комитетом помещений проводить с посетителями мероприятия по решению работодателя комитетом помещений за счет средств работодателя (в том числе за счет средств работодателя);
- ограничить работу посетителей - по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии подтверждения соответствия работы посетителя по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, расхода по наряду посетителя возмещаются в размере 50 руб. в сутки. Размер суточных составляет 450 руб. за каждый день нахождения в командировке. Оплата суточных при направлении на курсы повышения квалификации, переподготовку кадров 550 руб. в сутки.
- возмещение расходов на служебные командировки работников удерживаясь из заработной платы в пределах начисленных авансов. При отсутствии средств работодателем предоставляется аванс на сумму 2001 руб. Ф.И. П.Ф.
- оплата нарядов посетителей по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии подтверждения соответствия работы посетителя по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, расхода по наряду посетителя возмещаются в размере 12 руб. в сутки.
- оплата суточных - 100 руб. за каждый день нахождения в командировке.

только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по
 также онекуня летей укитинкого возраста могут принакатель к работе в ночное время
 тин, матери и отца, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а
 федеральная законник и иные нормативные правовые акты Российской Федера-
 ней в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном
 детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их се-
 женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие
 ститные возраста 18 лет.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не до-

5.1.2 [Прим.]
 кон, который установленная продолжительность рабочего времени (см. п.

Не считается продолжительностью работы (смены) в ночное время для работни-

считается на один час без последующей отработки.

5.1.7. [Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов)

- 4 ноября - День народного единства;
- 12 июня - День России;
- 9 мая - День Победы;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 8 марта - Международный женский день;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 7 января - Рождество Христово;
- 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;

Рабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

5.1.5. Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) устанавлива-

5.1.6. Наличием рабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня со-

5.1.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не исчерпывает для работников каких-

либо ограниченной продолжительности ежегодно основанного отработанного отгула, но-

кого на общего работ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника про-

водится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выработан-

ности (оценки, пометки), исключая ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ре-

бенная работа несутся. Администрация обязана устанавливать неполный рабочий день

так как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или не-

5.1.4. По соглашению между работником и администрацией могут устанавливаться-

или не может превышать половина норм, установленных законо-

5.1.3. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учрежде-

не - не более 36 часов в неделю в неделю в порядке, установленном Правительством РФ.

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями тру-

состоянию здоровья и соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в обязательном порядке ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Обязанность известить их о праве отказаться от работы и ночное время возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находится указанные работники.

5.18. Сверхурочная работа (работы), производимая работником по инициативе администрации за пределами установленной продолжительности рабочего времени, считаемой работой, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за месяц при суммированном учете рабочего времени – см. п. 5.2.2 (Правила), работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается.

Примечание: работник к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях: 1) при необходимости выполнить (закончить) работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной продолжительности рабочего времени, если неисполнение этой работы может повлечь за собой порчу имущества или нанесение ущерба личности; 2) при выполнении работ по ремонту и восстановлению механизмов или агрегатов в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прерывания или остановки производства (заключить) работу, которая имеет исключительное значение для безопасности или охраны жизни и здоровья людей; 3) при выполнении работ при нештатных обстоятельствах, если работа не может выполняться другими работниками.

Примечание: работник к сверхурочной работе (св. его согласия) допускается в случаях: 1) при выполнении работ, необходимых для предотвращения катастроф, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; 2) при выполнении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, отключение, освещение, кондиционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, вентиляции, кондиционирования, электроснабжения и т.п. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под особым вниманием со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Обязанность известить их о праве отказаться от работы в сверхурочное время возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находится указанные работники.

5.8.1. Работники (на основании правил) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением ме-

5.8. Отпуск.

крупн.

Прямое взаимодействие и измерять в коридорах; находится в верхней одежде и головных уборах; В помещениях ИИЦ запрещается;

во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

Не разрешается делать значимый педагогический работник по поводу их работы

каникулах.

5.7. Посторонним лицам разрешается присутствовать в ИИЦ по согласованию с

руковод.

5.6. Педагогическая и другая работниками запрещается: изменить по своему усмотрению расписание занятий и график работы; отметить, уделить или сократить продолжительность занятий и перерывов между

Будет двух часов, дополнительное собрание – не более полутора часов.

Будет собрание, заседание проводится в рабочее время и не должно продолжаться

ночь, могут быть сожжены внеочередные заседания.

Заседания Совета педагогов проводятся один раз в два месяца, в случае необходимости.

5.5. Общее собрание сотрудников собирается не реже 1 раз в год.

5.4. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной ра-

боты, командировать, заседания, совещания по вопросам, не связанным с работой.

5.3. Администрация обязана организовать точный учет рабочего времени, отрабо-

тывать каждый работник. Число отработанных рабочих часов (дней) складывается

формировать в таблице учета рабочего времени, который ведется лично, напечатанная от-

дельностью за каждое рабочее мероприятие.

5.2. Для отдаленных категорий работников условиями трудового договора может

устанавливаться ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии

с которым работники могут по исключительному распоряжению администрации при neces-

сности возмещены прилагается к выполняемым своим должностным обязанностям за

пределами установленной для них нормальной продолжительности рабочего времени. Не-

решен, допустимости работников с ненормированным рабочим днем содержится в Прило-

жении № 1 к Правилам.

Работники с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодный допол-

нительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определяемой Правилами (Прило-

жение №1).

5.2. Для сторожей устанавливается следующее время начала и окончания работы:

время начала работы – 1 смена: 07:00 часов, 2 смена: 19:00 часов

время окончания работы – 1 смена: 19:00 часов, 2 смена: 07:00 часов

или

Работа на предприятии считается работой в НИИС два раза в месяц. Работодатель обязан возмещать расходы на проезд в общественном транспорте за период отработанного месяца - последнее число расчетного месяца. Размер премии составляет 40% от заработной платы.

5.9. Выходная заработная плата.

5.8.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (работником не-контрактным). В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (работником не-контрактным) администрация обязана предоставлять такой отпуск.

5.8.7. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этот период вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала от-пуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

5.8.6. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, если из от-пуска допускается в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.8.5. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть раз-делен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календар-ных дней. Письменное соглашение о разделении отпуска на части может быть заключено как до утверждения графика отпусков на очередной календарный год, так и в течение кален-дарного года действия графика отпусков. В случае, если инициирует заключение на имя директора НИИС. В заявлении должна быть отражена просьба работника о разделении отпуска на части, причина, побуждающая работника просить о разделении отпуска на части, а также указаны количество частей от-пуска их продолжительность и конкретная дата предоставления отдельных частей. Напи-сать на заключение или непосредственно руководителю подразделения работника (с указанием должности и контактных данных подразделения) или отказать в ее удовлетворении (или отказать в предоставлении отпуска) является обязанностью работодателя.

5.8.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в НИИС. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (работником не-контрактным) администрация обязана предоставлять такой отпуск.

5.8.5. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть раз-делен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календар-ных дней. Письменное соглашение о разделении отпуска на части может быть заключено как до утверждения графика отпусков на очередной календарный год, так и в течение кален-дарного года действия графика отпусков.

5.8.6. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, если из от-пуска допускается в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.8.7. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

7.1. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка.

7.2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа организации.

7.3. Дисциплинарное взыскание не применяется, если работник не был предупрежден о возможности его применения, если работник не был предупрежден о последствиях совершения проступка, если работник не был предупрежден о возможности его применения, если работник не был предупрежден о возможности его применения.

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, за нарушение дисциплины производится по решению профсоюзного комитета на основании предложения профсоюзного комитета.

7.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, за нарушение дисциплины производится по решению профсоюзного комитета на основании предложения профсоюзного комитета.

7.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, за нарушение дисциплины производится по решению профсоюзного комитета на основании предложения профсоюзного комитета.

7.7. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, за нарушение дисциплины производится по решению профсоюзного комитета на основании предложения профсоюзного комитета.

7.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, за нарушение дисциплины производится по решению профсоюзного комитета на основании предложения профсоюзного комитета.

7.9. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, за нарушение дисциплины производится по решению профсоюзного комитета на основании предложения профсоюзного комитета.

7.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, за нарушение дисциплины производится по решению профсоюзного комитета на основании предложения профсоюзного комитета.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Привод о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Административное наказание применяется в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания. Административное наказание по истечении года со дня применения дисциплинарного взыскания может быть снято с работника по его желанию по ходатайству его непосредственного руководителя (работодателя) в письменном заявлении, ходатайству его непосредственного руководителя.

7.9. Дисциплинарные работники НПДС, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к актерам, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несоответствие с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к актерам, нарушение общественного порядка, в том числе и по месту работы, другие нарушения норм морали, если не соответствующие социальному статусу персонала.

Персонал НПДС может быть уволен за применение методов воспитания, сводящих к физическим и (или) психическим наказаниям на основании постановления по пунктам 4-6 статьи 56 Закона РФ «Об образовании».

Указание увольнения не относится к мерам дисциплинарного взыскания. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с переводом проступком и применением мер физического или психического наказания осуществляется без согласия с профсоюзным органом.

Дисциплинарные наказания взыскания к проступку применяются тем органом образования, который имеет право его назначить и уволить.

Применяются взыскания в НПДС на рабочем месте.

№	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный за выполнение мероприятия	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
1	Обеспечить качественную подготовку и проведение мероприятий в целях повышения квалификации работников и детей, в соответствии с графиком контроля	по графику	директор, заместитель директора, начальник производств	
2	Контролировать и контролировать работу по созданию и внедрению законодательства об охране труда, выполнении санитарно-технических работ, предупредительных работ и других неотъемлемых функций с работников и детей, в соответствии с графиком контроля		директор, заместитель директора, начальник производств	
3	Запечатать производные участки работ и работ на участках, которые не отвечает нормам охраны труда и требованиям трудового законодательства, принятых в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих требования	в течение года	директор, заместитель директора, начальник производств	
4	Организовать обучение специалистов работников завода по вопросам охраны труда с использованием проверочной записи и видеосъемки	1 раз в 3 года	директор, заместитель директора	
5	Обучение работников завода, связанных с деятельностью по ИТУ по 1000 В и выше	1 раз в 3 года	директор, завод	

**ПЛАН
по улучшению условий, охраны труда,
здоровья работающих и детей**



Қазақстан Республикасының Ішкі Ішкі Қорғаныс Қарулы Күшінің Қауіпсіздік және Адамның Денсаулығын Қорғау Бөлімі
08.08.2022

Удостоверений гр. 1-3			
Обучение учащихся 1-4 классов основным безопасности жизнеспособности	в течение года	Классные руководители	

Исполнитель: М.В.А.

1	2	3	4	5
7	Оформление в кабинетах уроков по безопасности жизнедеятельности	в течение года	классные руководители	
8	Классы, группы о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы в школе и пожарной безопасности	в течение года	учитель	
9	Провести занятия по нормам безопасности жизнедеятельности	в течение года	учитель, учитель	
10	Внести в эксплуатацию оборудования учебной мастерской с оформлением акта-разрешения	в течение года	учитель, мастер	
11	Провести общий технический осмотр здания и соорудить укрыжение с составлением акта	мапр, сентябрь	мастер, ИК	
12	Пару раз поводить межклассные конкурсы работников и обучающихся	сентябрь	учитель, мастер	
13	Обеспечить работников укрыжения школьной, школьной и группой средствами индивидуальной защиты и средствами с защитными свойствами	в течение года	мастер	
14	Обеспечить кабинет и мастерские инструментами	в течение года	мастер	
15	Заключить соглашение по охране труда с профсоюзным комитетом и обеспечить его выполнение	сентябрь	учитель, ИК	
16	Комитет с профсоюзным комитетом провести работу по охране труда	1 раз в полугодие	учитель, ИК	
17	Организовать еженедельный взаимоконтроль по охране труда	в течение года	учитель, мастер, ИК	
18	Провести обучение учащихся по охране труда во всех классах, кабинетах, школьном зале, на прогулках во время перемен, при проведении мероприятий	в течение года	учитель, мастер, ИК	

Описание задач

19	Проводить анализ инцидентов по охране труда со всеми видами инцидентов на работе, анализ, а так же с обучающимся в плане выявления года с перепишем в журнале установочной формы	в течение года	инспектор	
20	Проводить инциденты по охране труда на рабочих местах всех работников 1 раз в год с перепишем в журнале установочной формы	1 раз в год	заместитель инспектора	
21	Проводить инциденты с обучающимся по охране труда при организации обеспечения по актуальному производственному плану, проведении инвентаризации и анкетирования мероприятий, при организации детей образовательной работы по своим рекомендациям инвентаризации с перепишем в журнале установочной формы	2 раза в год	классный руководитель	
22	Организовать посещение и учет несчастных случаев с работниками и формами Н-1 и Н-2, проводить профилактическую работу по их предотвращению	в течение года	инспектор, классные руководители, заместители инспектора	

Список

работников МОУ НШДС с. Куба-Таба на 2022-2023 учебный год

№	Ф.И.О	Занимаемая должность
1	Нисенца Элла Юрьевна	Директор
2	Карлова Мария Ивановна	Зам. по УНР
3	Шханукова Самара Хасановна	Зам. по БР
4	Баттарова Рафикат Хамидовна	Замко
5	Литцова Айбина Батевна	Учитель нач.кл
6	Евсеева Аминат Зауяновна	Учитель нач.кл
7	Машурова Ирина Мухамедовна	Учитель нач.кл
8	Мамбетова Марьяна Мухамедовна	Учитель нач.кл
9	Кумикова Рита Хусеновна	Учитель английского языка
10	Нарткова Фатма Мусовна	Воспитатель
11	Берхамова Римета Сафудиновна	Воспитатель/ Инстр по фире
12	Хачеметова Айбина Борисовна	ПДО
13	Дашурова Асе Асламбековна	Воспитатель/ Библиотечка
14	Самасева Залина Арсеновна	Воспитатель
15	Хамукова Светлана Хусеновна	Воспитатель
16	Пинкичева Хайнат Хазретовна	Воспитатель
17	Евсеева Ангелина Мухамедовна	Воспитатель
18	Гусова Тагара Хусеновна	Воспитатель
19	Баттарова Арина Асламбековна	Воспитатель
20	Горбоксенко Анна Николаевна	Воспитатель
21	Зречкова Майя Хасановна	Воспитатель
22	Дашикова Аманжол Ахмедовна	Воспитатель
23	Шоруга Оксана Азизовна	Воспитатель
24	Ляева Арина Валерьевна	Воспитатель
25	Архестова Мария Мухамедовна	Младший воспитатель
26	Дамиткова Римма Арсеновна	Младший воспитатель
27	Кумишева Асият Хасановна	Младший воспитатель
28	Гелишикова Рагиза Мухамедовна	Младший воспитатель
29	Баттарова Фатима Тагировна	Младший воспитатель
30	Батрова Жанна Хасановна	Младший воспитатель
31	Тохмаметова Фатма Азизовна	Младший воспитатель
32	Гусева Лилара Замировна	Групповод
33	Кокоева Зарета Хасановна	Повар
34	Кохина Хайнат Тагировна	Повар
35	Татиева Саният Хазретовна	Кух.работчи
36	Гусева Янина Хасановна	Кух.работчи
37	Коческов Арсен Ахмедович	Опер. котельной/сторож
38	Мамбетов Азур Ахмедович	Опер. котельной/сторож
39	Дзекураса Нурпар Батировна	Уборщица

3.10.Нисенца

Директор



**Перечень профессий и должностей работников
МОУ НШДС с.Куба-Тава, которая установлена доплата
за работу с вредными и опасными условиями труда**

№	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Доплата
1	Дзмилова Рима Аурсовна	Машинист воспитатель/конт.	12% от з/п
2	Курштина Асият Хасановна	Машинист воспитатель	12% от з/п
3	Батраева Фатма Таисовна	Машинист воспитатель	12% от з/п
4	Арестова Марина Мухамедовна	Машинист воспитатель	12% от з/п
5	Батова Жанна Хачиновна	Машинист воспитатель	12% от з/п
6	Тохтамышева Фатима Адиповна	Машинист воспитатель	12% от з/п
7	Гедмишова Рамета Мухамедовна	Машинист воспитатель	12% от з/п
8	Кочиева Хашит Таисовна	Повар	12% от з/п
9	Кочиева Зарета Хасановна	Повар	12% от з/п
10	Татиева Самит Хасраталиевна	Кух.работник	12% от з/п
11	Гучева Ринда Хабасовна	Кух.работник	12% от з/п
12	Дзкуреева Назират Башировна	Уб.ст.гум.помещен ий	12% от з/п
13	Кочеев Арсен Ахмедович	Строитель/оператор	35% от з/п
14	Камбетов Артур Ахмедович	Строитель/оператор	35% от з/п
15	Дзиев Асият Асламовна	педагог- библиотекарь	12% от з/п
16	Караева Марина Шалафовна	инженер- электрик	12% от з/п

Директор
О.Ю. Нибжева



СПИСОК
работников МОУ НИДЦ с. Куба-Таб
подлежащих медико-санитарному осмотру в 2022-2023 учебном году

№	Ф.И.О	Занимаемая должность
1	Нидекова Ольга Юрьевна	Директор
2	Карпова Марина Ивановна	Зам. по УВР
3	Шкатулова Светлана Хаситовна	Зам. по БР
4	Батырова Рафикат Хамидовна	Завхоз
5	Литвина Албина Валевна	Учитель нач.кл
6	Басова Аминат Зулановна	Учитель нач.кл
7	Машукова Ирина Мухамедовна	Учитель нач.кл
8	Мамбетова Марьяна Мухамедовна	Учитель нач.кл
9	Кумикова Рита Хусеновна	Учитель английского языка
10	Нарткова Фатима Мусовна	Воспитатель
11	Берхамова Рамета Сафудиновна	Воспитатель/ Инстр по физре
12	Хачапетов Армена Борисовна	П/О
13	Димекова Азе Агалиевна	Воспитатель/библиотекарь
14	Степанова Зарина Арсеновна	Воспитатель
15	Хайкуова Светлана Хусеновна	Воспитатель
16	Пинхасова Хайнат Хасратовна	Воспитатель
17	Басова Анжелика Мухамедовна	Воспитатель
18	Лукова Тагара Хусеновна	Воспитатель
19	Байрова Алена Асгабиевна	Воспитатель
20	Торбоковичко Анна Николаевна	Воспитатель
21	Уркуова Майя Хасиковна	Воспитатель
22	Дашева Азнок Ахмедовна	Воспитатель
23	Шогуева Оксана Аманжолдиновна	Воспитатель
24	Лиса Алина Валерьевна	Воспитатель
25	Архестина Марина Мухамедовна	Младший воспитатель
26	Димитрова Рима Ахмедовна	Младший воспитатель
27	Кумантева Аснат Хасиковна	Младший воспитатель
28	Геминшова Рамета Мухамедовна	Младший воспитатель
29	Батырова Фатима Тагировна	Младший воспитатель
30	Байрова Жанна Хасиковна	Младший воспитатель
31	Гохтенишева Фатима Азировна	Младший воспитатель
32	Губева Динара Закировна	Габухратер
33	Корова Зарета Хасидовна	Повар
34	Калиева Хашнат Галиевна	Повар
35	Татимова Сумбат Хасратовна	Кух.работн
36	Гусева Манан Хабасовна	Кух.работн
37	Коческов Арсен Ахатович	Опер. котельной/отпуск
38	Мамбетов Айгул Ахмедовна	Опер. котельной/отпуск
39	Дегуреева Фаурият Башировна	Уборщица

Директор
 Э.Ю. Нидекова



**СПИСОК
работников МОУ НИЦС с. Кува-Таба
подлежащих объявлению по охране труда на 2022-2023 учебный год**

№	Ф.И.О	Занимаемая должность
1	Батраева Нафисат Хамидовна	Занхор
2	Литвина Амелия Валерия	Учитель нач.кл
3	Евсеева Алевтина Евгеньевна	Учитель нач.кл
4	Мамбетова Ирина Мухамедовна	Учитель нач.кл
5	Мамбетова Марьяна Мухамедовна	Учитель нач.кл
6	Кумалова Рита Хусеновна	Учитель английского языка
7	Нартокова Фатима Мусовна	Воспитатель
8	Бердамова Рагиза Сафуддиновна	Воспитатель/Инстр по физре
9	Хасенова Албина Борноевна	П/О
10	Литвеева Ася Александровна	Воспитатель/Информатика
11	Сажкина Жанна Арсеновна	Воспитатель
12	Хамидова Светлана Хусеновна	Воспитатель
13	Пиманова Хайшат Хасреталиевна	Воспитатель
14	Евсеева Ангелина Мухамедовна	Воспитатель
15	Лыкова Тамара Хусеновна	Воспитатель
16	Батраева Алена Александровна	Воспитатель
17	Горбаченко Анна Николаевна	Воспитатель
18	Хусенова Майя Хамидовна	Воспитатель
19	Литвеева Анох Александровна	Воспитатель
20	Шоурова Оксана Амулманировна	Воспитатель
21	Лыова Алина Валерьевна	Воспитатель
22	Архестова Марина Мухамедовна	Младший воспитатель
23	Думанкова Ирина Александровна	Младший воспитатель
24	Кумалова Асият Хасеновна	Младший воспитатель
25	Самиткова Рагиза Мухамедовна	Младший воспитатель
26	Батраева Фатима Тагидовна	Младший воспитатель
27	Батраева Жанна Хасеновна	Младший воспитатель
28	Тоختамышева Фатима Азаматовна	Младший воспитатель
29	Лысова Диана Замировна	Табукчарер
30	Ковова Зарета Хасеновна	Помощь
31	Колцова Жаннат Галиевна	Помощь
32	Татиева Сайнат Хасреталиевна	Кух.работчи
33	Лысова Жанна Хасеновна	Кух.работчи
34	Коческов Арсен Александрович	Опер. котельной/столов
35	Мамбетов Арып Александрович	Опер. котельной/столов
36	Досмухамедов Намрат Батирович	Уборщик

Э.Ю.Ибрагимова



Директор

Перевод должностной работы МОУ НИИД с.Кыба-Таб, которая возложена на дочь (дочери) несут.

- 1. УИТГАМ - 25 лет неартериального стажа;
- 2. Бочингалин - 25 лет неартериального стажа;
- 3. Заместитель директора по ВР - 25 лет неартериального стажа;

Директор О.Ю. Ибраева



СОГЛАШЕНИЕ
администрации и профсоюзной организации учреждения
по охране труда в МОУ НШДС с.п.Куба-Табэ

«05» 01 2023 г.

Администрация муниципального общеобразовательного учреждения в лице
руководителя учреждения (*Набоковой Э.Ю.*), действующая на основании
Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице
председателя профкома *Нартоковой Ф.М.* действующая на основании
положения о деятельности профсоюзной организации образования, составили и
подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация общеобразовательного учреждения со своей стороны
берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для
работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об
образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в
системе министерства образования и региональных финансовых и материальных
возможностей учреждения, определяемых учреждением – местной
администрацией муниципального района.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются
выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об
образовании», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о
службе охраны труда в системе министерства образования и региональных
финансовых и материальных возможностей учреждения;
3. Администрация обязуется:
- 3.1. Проводить работу по созданию безопасных условий труда, установлению правил по
законодательством для работников образования.
 - 3.2. Проводить отпуски в летнее время.
 - 3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-влажностные и нормы
освещения в помещениях финансовых и материальных возможностей учреждения.
 - 3.4. Обеспечивать положенной по нормативам естественной и
искусственной освещенности помещений, а также же естественной окраски перной
и неинвазивными средствами защиты, а так же естественной окраски перной
и неинвазивными средствами.
 - 3.5. Обеспечивать помещения и такие учреждения средствами
пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.
 - 3.6. Организовать питание детей.
 - 3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общегосударственного назначения.

3.9. Обеспечивать защиту конфликта интересов и чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия труда педагогических работников.

4. Работники учреждений образования:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.

4.2. Выявлять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе министерства образования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать кабинетах проведение и выдачу уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При выполнении работниками образовательного учреждения своих обязанностей, предусмотренных данной должностью, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные Трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязанностей, предусмотренных данной должностью, администрация администрации в районном комитете по образованию или администрации района.

Директор
Э.Ю. Нидекова

Председатель профсоюзного комитета
Ф.М. Хартова

Уполномоченное лицо по охране труда
М.Ш. Карпова

DR. J. M. ...

OFFICE OF THE ...
 STATE ...
 ...

... 2010

...
 ...
 ...

Item	Description	Unit	Quantity	Unit Price	Total Price	Fiscal Year	Funding Source	Account Number	Project Number	Status	Comments
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50

Checked by: ...
 Date: ...

...

Учредитель
 Республиканский МУПЦ с.п.о. Кыла-Тала
 3.10. Медицинский

Титульный лист отчета о выполнении государственного задания по выполнению
 МУПЦ с.п.о. Кыла-Тала

на 1 января 2022 г.г.

№ п/п	Формы	Диагностика	Клинико-диагностическая служба	Средств материальных	Численность работников	Информационно-технологическое обеспечение	Исполнение государственного задания			Итого исполнено госзадания	
							%	Средств	Численности		
1	Исходная база клиники	Диагностика	0	21 833	1,8	29 503	74	120	8 000	4 016	83001
2	Клиника Медицинского центра	Диагностика, диагностика и лечение	0	21 833	1,8	24 936	21	120	2 520	3 739	20303
3	Служба диагностики клиники	Диагностика	0	21 833	1,8	20 549	14	120	1 000	3 104	20303
	Итого		0	300		194 808	0		13 000	11 661	129549

Генеральный директор



የጥምረት ስራ ለማግኘት የሚያስፈልጉትን ስራ
ለማግኘት የሚያስፈልጉትን ስራ
በ 1 መስመር ይጻፉ

ጽ/ቤት	ስም	የሰው ሀብት አገልግሎት	የሰው ሀብት አገልግሎት ዓይነት	የሰው ሀብት አገልግሎት ለውጥ	የሰው ሀብት አገልግሎት ለውጥ		የሰው ሀብት አገልግሎት ለውጥ		የሰው ሀብት አገልግሎት ለውጥ		የሰው ሀብት አገልግሎት ለውጥ		የሰው ሀብት አገልግሎት ለውጥ
					አዲስ	የተዘጋጀ	አዲስ	የተዘጋጀ	አዲስ	የተዘጋጀ	አዲስ	የተዘጋጀ	
1	የጥምረት ስራ ለማግኘት የሚያስፈልጉትን ስራ	የሰው ሀብት አገልግሎት	የሰው ሀብት አገልግሎት	የሰው ሀብት አገልግሎት ለውጥ	አዲስ	የተዘጋጀ	አዲስ	የተዘጋጀ	አዲስ	የተዘጋጀ	አዲስ	የተዘጋጀ	የሰው ሀብት አገልግሎት ለውጥ

የሰው ሀብት አገልግሎት ለውጥ



የሰው ሀብት አገልግሎት ለውጥ

СОВЕРШЕНСТВО:
Исполнения ПК

ИЗЪЯВОМЪ ЗА ОБЩЕ СЪБИЕ
СЪОУ ПИЛЪЦЪ С.А. КЪДЕ-ТОДА
счетоводна отчетност

за 1-ви тримесие 2012г.

Удостоверено
ДиректорЪ СЪОУ ПИЛЪЦЪ С.А. КЪДЕ-ТОДА
С.К. МЕНДЕНКОВА

Изменения в отчет за периода: 1-кв
Магистратура, отчет за периода: 1-кв

№ н/в	Икономически събития	Код на сметка	Изменения в сметка	Изменения в отчет за периода по ТБИ	Изменения в отчет за периода по ДДТ	Изменения, рубли		Изменения в отчет за периода по сметка	Изменения в отчет за периода по сметка
						Корективни изменения	Счетоводни изменения		
1	Авансови отчисления	1,00	28 356,00	0,00	0,00	0,00	28 356,00	-200,00	31 424,00
1.1	Изменения в отчет за периода по счетоводна отчетност	1,90	28 356,00		0,00		28 356,00	300,00	31 424,00
2.1	Изменения в отчет за периода по отчет за периода по ДДТ	5,00	12 500,00	1,00	12 500,00	0,00	12 500,00	9 200,00	127 930,00
2.2	Изменения в отчет за периода по отчет за периода по ДДТ	5,00	12 500,00	1,00	12 500,00		12 500,00	9 200,00	127 930,00
3	Изменения в отчет за периода по отчет за периода по ДДТ	0,50	5 013,00	17,00	4 771,00	0,00	3 415,00	0,00	8 206,00
3.1	Изменения в отчет за периода по отчет за периода по ДДТ	0,50	5 013,00	17,00	4 771,00		3 415,00	0,00	8 206,00
4	Изменения в отчет за периода по отчет за периода по ДДТ	1,20	8 710,00	3,00	15 078,00	0,00	14 992,00	0,00	32 110,00
4.1	Изменения в отчет за периода по отчет за периода по ДДТ	1,20	8 710,00	3,00	15 078,00		14 992,00	0,00	32 110,00
4.2	Изменения в отчет за периода по отчет за периода по ДДТ	0,50	4 035,00	1,80	7 810,00		7 996,00		440,00
Итого		8,90			32 949,00		77 805,00		190 676,00

Изменения в отчет за периода по отчет за периода по ДДТ

Изменения в отчет за периода по отчет за периода по ДДТ

Professional course: **Software Development**
NOV 2013 to **NOV 2014**
 Duration: 12 months
 on a single day

[Signature]
 Name: **Mr. S. S. S.**
 Address: **...**

Sl. No.	Name of the Institution	Address	City	State	Country	Duration of the course	Type of course		Mode of instruction		Medium of instruction		Language of instruction	Medium of assessment
							Full-time / Part-time	Distance / On-line	Classroom / Self-paced	Face-to-face / Online	Written / Practical			
1

[Signature]
 Name: **...**

Handwritten signature and date: 11/11/11

Date	Time	Location	Weather	Wind	Temp	Humidity	Pressure	Clouds	Visibility	Remarks	Observer	Station	Wind		Temp		Bar	Humid	Pres	Cloud	Visib	Remarks
													Dir	Spd	Air	Surf						
11/11/11	08:00
11/11/11	11:00
11/11/11	14:00
11/11/11	17:00
11/11/11	20:00

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page.

Official stamp and signature of the station or organization.

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
протокол № 6 от 12.10.2021

МОУ НШДС с.м. Куба-Таба

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ПОЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖЕНО
Директор МОУ НШДС с.м. Куба-Таба
С.Ю. Хабеева



СОГЛАСОВАНО
Директор/а Управления Центра
Протокол № 6 от 22.10.2021 год

Раздел I. I. Общие положения.

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

Раздел III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Раздел IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

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

Раздел VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

Раздел VII. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения.

Раздел VIII. Формирование фонда оплаты труда.

Раздел IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания учреждения.

Раздел X. Другие вопросы оплаты труда.

Приложение №1. Перечень должностей служащих, профессии рабочих, расчет оплаты труда которых производится исходя из часовой ставки.

Приложение №2. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников учреждения по профессиональным квалификационным группам.

Приложение №3. Порядок начисления ставки работы для установления повышающего коэффициента за выслугу лет за непременный стаж работы.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 Закона Кабардино-Балкарской Республики от 19 мая 2010 г. № 35-РЗ «Об оплате труда отраслей категории работников» Правительства Кабардино-Балкарской Республики, Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022 года № 222-ПП «Положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики», Постановлением №1580п от 17.10.2022 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образований в образовательных учреждениях Республики Кабардино-Балкарской Республики» Министерства района, устанавливает систему оплаты труда работников МОУ НШДС с.п. Куба-Таба.

2. Настоящее Положение для МОУ НШДС с.п. Куба-Таба, носит обязательный характер.

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, надбавок компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5. Заработная плата работников учреждения устанавливается Трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда учреждения.

Месечная заработная плата работников учреждения устанавливается по нормам времени и выполняемого объема работ, установленного законодательством Российской Федерации.

6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

7. Установление надбавок и λοιпит работников учреждения производится в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Положением.

8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, подлежащих полномочиям по осуществлению функций, возложенных на МУ «Управление образования местной администрации Баксанского муниципального района», а также обеспечивающих деятельность Управления (административно-хозяйственное, информационно-техническое и курьерское обеспечение, дезориентировано, бухгалтерский учет и отчетность), не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Управления образования и работников замещающих должности, не являющихся должностями муниципальной службы. Управление образования.

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

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

По должностям работников, входящих в один из уровней профессиональных квалификационных групп, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаются различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью групп.

10. Положением об оплате труда работников учреждения, принятым работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения и утверждением руководителем учреждения, предусматривается установление работников учреждения повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от отнесенности к квалификационной группе в соответствии с профессиональными должностями квалификационными группами, предусмотренными приложением № 2 к настоящему Положению.

11. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем учреждения при условии обеспечения выполнения указанных выплат финансируемыми средствами.

12. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

13. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для обеспечения средней заработной платы работников

уряджений по размерам сретеней заподной паты в Кабардино-Балкарской

Республике.

14. По должности работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15. Размер оклада (должностного оклада) работника уряджения с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее – размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПК) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника уряджения на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

16. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника уряджения по профессиональной квалификационной группе устанавливается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

17. Положением об оплате труда работников уряджения может быть предусмотрено установление работникам уряджения персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПК.

Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПК устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

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

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

повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;
повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук»;
«капитал наук»;

повышающий коэффициент возмездия «за классность»;

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

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

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

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

при стаже работы свыше 15 лет - 1,10.

Размер выплаты по повышению коэффициента за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПК1 на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при назначении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Исчисление стажа, имеющего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с положениями № 3 к настоящему Положению.

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

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

за ученую степень «кандидат наук» - 1,1.

Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

При наличии у работника нескольких степеней, повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Размер выплаты по повышению коэффициента за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПК1 на повышающий коэффициент.

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

21. Положением об оплате труда работников учредения предусматривается установление неоплачиваемой работы к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПК1 с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы за

квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов

по ПК1 с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

при наличии высшей квалификационной категории - 1,20;

при наличии первой квалификационной категории - 1,10.

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

Применение повышенного коэффициента за квалификационную категорию не образует новой оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

22. Изменение размеров повышенных коэффициентов производится в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

при установлении или присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания — со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени «доктор наук» или «кандидат наук» — со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдании соответствующего диплома.

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

23. При наличии у работников права на применение повышенных коэффициентов по нескольким основаниям их величина по каждому основанию определяется отдельно без учета других повышенных коэффициентов.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в размерах оклада (должностного оклада) с ПК по ПК (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПК с учетом фактического объема научной/педагогической работы) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПК (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПК с учетом фактического объема научной научной/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

25. По решению работодателя выплаты может быть снижен ранее установленный размер выплаты при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин такого снижения.

26. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым

договором, устанавливается работнику в случаях совершения им профессии (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

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

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается работодателем в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников и пренеся на трудовую деятельность и реализацию прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

28. Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного оклада) с ИК по ИКТ в размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ИК по ИКТ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) на количество рабочих дней в текущем году.

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

29. Выплата компенсационного характера и виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее двукратной 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 производится в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее тройной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ИК по ИКТ, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором.

30. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере и соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

31. Работникам устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оплаты (должностного оклада) с ПК по ПК (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПК) в следующих случаях (коррекционных) образовательных организациях (клубах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с затрещкой психического развития в размере 20 процентов;

2) за работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в размере 20 процентов;

3) специалистам психолого-педагогических и логопедических кабинетов, логопедических пунктов в размере 20 процентов;

32. Размер выплаты компенсационного характера, предусмотренных пунктом 33 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПК с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент, другим работникам школы – путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПК на соответствующий коэффициент.

33. Учетом и другим педагогическим работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в размере 20 процентов:

1) за интуитивное обучение на основании мезинстингового заочения на дому детей, имеющих ограничения возможности здоровья, в соответствии с приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 7 августа 2018 г. № 05-283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении» в размере 20 процентов;

2) за интуитивное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клинках) и детских отделениях больниц для взрослых, в соответствии с Методическими рекомендациями об организации обучения детей, которые находятся на длительном лечении и не могут по состоянию здоровья посетить образовательные организации;

3) за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся в образовательных организациях Министерства просвещения Российской Федерации 14 октября 2019 г. и Министерством здравоохранения Российской Федерации 17 октября 2019 г., в размере 15 процентов;

4) учителям (педагогическим работникам, педагогическим работникам) в связи по месту жительства или временного пребывания в период с 1 сентября по 31 октября за проезд к месту жительства.

Умение поконкретно воздействовать на коллег и подчиненных иначе;
способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
умение достигать результатов (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, задач;
умение достигать результатов (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

на определенную период цели, задачи;
на повышение авторитета и имиджа учреждения;

на повышение авторитета и имиджа учреждения;
на повышение авторитета и имиджа учреждения;

на повышение авторитета и имиджа учреждения;
на повышение авторитета и имиджа учреждения;

на повышение авторитета и имиджа учреждения;
на повышение авторитета и имиджа учреждения;

на повышение авторитета и имиджа учреждения;
на повышение авторитета и имиджа учреждения;

на повышение авторитета и имиджа учреждения;
на повышение авторитета и имиджа учреждения;

на повышение авторитета и имиджа учреждения;
на повышение авторитета и имиджа учреждения;

на повышение авторитета и имиджа учреждения;
на повышение авторитета и имиджа учреждения;

на повышение авторитета и имиджа учреждения;
на повышение авторитета и имиджа учреждения;

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

41. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения.

42. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

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

44. В целях поощрения работников за выполненную работу учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты и премии:

45. При премировании учитываются:

примером сотрудничества отношения в делу;

неносредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых програм;

46. Влия вышестоящих стимулирующих характера, размеры и условия их осуществления, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате труда работников организации;

Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизируются

к конкретным должностям работников;

В учреждении одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы.

V. Продолжительность рабочего времени

(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

47. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

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

49. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющей образовательную деятельность;

50. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменений объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с изменением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся; групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);

51. Норма рабочего времени работников организации устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики;

52. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится различно по каждой из должностей;

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

69. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающийся, в том числе в периоды отмены (простою) занятий (лекционных, семинарских, лабораторных, практических, консультационных и других по результатам образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, кинематографическим и другим основаниям опыта труда педагогических работников, в том числе лиц из числа руководителей, их заместителей, их заместителей, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наравле с работами

59. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей (преподавателей) оплачивается дополнительно по часовой ставкам. Если замещение производится свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

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

58. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов, исходя из возможностей учреждения в объеме сбалансирован, выделенной для реализации кадровых, материально-технических ресурсов, с учетом запросов обучающихся, возможностей учреждения и объема сбалансирован, выделенной для реализации

57. Учителями I - 4 классов, которых не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии загрузки их по установленной норме часов другой педагогической работой и другая передача или преподавание уроков иностранного языка, родных языков, основ религиозных культур и светской этики, технологии, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям, преподающим в школе соответствующие учебные предметы.

56. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и назначается в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и назначаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Нн - норма часов педагогического работника в неделю;
 Фн - фактический объем учебной нагрузки педагогической работы педагогического работника в неделю;
 К - размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;
 Кк - размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;
 Ст - размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленного по квалификационной группе.

$$ЗФн = (Ст \times К \times Фн) \times Нч$$

ЗФн - заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки педагогической работы в неделю;
 ЗФн - заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки педагогической работы в неделю по формуле;

уровня определяется в соответствии с Приказом МВ «Управление
Порядок установления размера должностного оклада руководителей
и соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных
бухгалтеров определяются трудовыми договорами

соответствующий календарный год и действия на 12.
(без учета руководителей, заместителей руководителей, главного бухгалтера) за
руководители, главного бухгалтера) на среднемесячную заработную плату работников
работников среднего состава (без учета руководителей, заместителей

обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени назначения,
окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года,
рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы,
Приведенная Российская Федерация от 24 декабря 2007 г. № 922 и

исчислена средней заработной платой, утвержденной постановлением
осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка
установления. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях

главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников
заведующей платой соответствующего руководителя, заместителя руководителя,
платой работников определяется путем деления среднемесячной

руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной
Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя
источников финансирования обеспечения, рассчитывается за календарный год

заработной платой работников этой учреждения, формируемой за счет всех
заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной
Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей

Приказом учреждения в кратности от 1 до 3.
руководителей, заместителей руководителей, главного бухгалтера) определяется
заработной платой работников этой учреждения (без учета заработной платы

Президиум уровня соотношения среднемесячной заработной платы
заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной
руководителей, главного бухгалтера) определяется Приказом МВ «Управление

образовании местной администрации Баканского муниципального района» в
установлении (без учета заработной платы руководителей, заместителей
руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников

Президиум уровня соотношения среднемесячной заработной платы
должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.
61. Оплата труда (заработная плата) руководителей учреждения включается в себестоимость

VII. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей главного бухгалтера учреждения

определенной трудовой договором (то есть величина заработной платы
организации по реализации образовательных программ, по ремонту и уходу за
калькуля, отмена (простаивания) учебных занятий (летальности образовательной

летам) по установленным основаниям.

311p – cpeдняя зарплатная плата работников удержания; компенсационных выплат;

ЛОКВР – должностной оклад руководителя удержания с учетом

ЛОКВР = 311p x Kp (12), где:

и гол в начале календарного года, по формуле:

группа ... один
на средней заработной плате работников данного удержания и группы оплаты
Баканского муниципального района» на основании Трудового договора, исходя
напит устанавливается МУ «Управление образования местной администрации
Должностной оклад руководителя удержания с учетом компенсационных
Баканского муниципального района».

66. Отнесение удержания к группе по оплате труда руководителей
Российской Федерации.

если иное не установлено федеральными законами или указами Президента
должностным окладом или абсолютных размеров;

65. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для
выполнения целевых показателей деятельности удержания.

64. Премии руководителей удержания производятся по результатам
характера.

состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего
63. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера
размера должностных окладов руководителей этой удержания.

и главных бухгалтеров удержания устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже
62. Размер должностного оклада заместителей руководителя
одной должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

плате учитываются сумми фактически начисленной заработной платы только по
при работе по совместительству в фактически начисленной заработной
от основной работы.

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения
совместимой должности (профессии), а также начисленные за исполнение
суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по
от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются
исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения
главным бухгалтером работы по совместимой должности (профессии) или

В случаях выполнения руководителем, заместителем руководителя,
заместителем руководителя.

должностям руководителя, главного бухгалтера и по какой должности
руководителя, главного бухгалтера удержания осуществляется отдельно по
Размер среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя
соответствующий календарный год и коэффициент по группе оплаты труда.

образования местной администрации Баканского муниципального района», в
зависимости от размера средней заработной платы по удержанию за

VIII. Формирование фонда оплаты труда

68. Руководители учреждений могут осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения МУ «Управление образования местной администрации Баканского муниципального района».

67. Формирование руководители учреждений осуществляют в соответствии с порядком, установленным МУ «Управление образования местной администрации Баканского муниципального района» в сфере финансового статистического учета.

Сопоставление средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, осуществляется за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере финансового статистического учета.

При установлении группы по оплате труда руководителей континент обучающихся (воспитанников дошкольных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года) (включая континент дошкольных подрабатывающих).

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

Крр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда. Коэффициентные выплаты, установленные разделом III настоящего Положения, включаются в расчет средней заработной платы (ЗПср) работников учреждений и учитываются при определении должностного оклада (ДОКр) руководителей учреждений в составе средней заработной платы (ЗПср) работников учреждений. Отнесение учреждений к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

оклада (должностного оклада) устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избранного работниками в случае, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

Х. Другие вопросы оплаты труда

78. При наряде нарядными государственными органами нарядными руководителями Республики Башкортостан, заместителей руководителей учреждений, заместителей руководителей Республики Башкортостан с законодательством Республики Башкортостан.

Работникам учреждений, нарядными государственными органами нарядными Республики Башкортостан, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ОАО ИИЛС с.п. Кыба-Тоба

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовой ставкам заработной платы
1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0
2.	Уборщик территории, дворник	до 2,0
3.	Вагнотерапевт	до 2,2
4.	Машинистка	до 2,0
5.	Аккомодатор	до 2,0
7.	Программист	до 2,4
8.	Салоник	до 2,0
9.	Сторож	до 2,0

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оплаты труда
квалификационный 1	бухгалтер, бухгалтер документов, инженер, инженер по охране окружающей среды, инженер (железнодорожный), инженер-проектировщик (проектировщик), инженер-электрик (электрик), специалист по кадрам, психолог, социолог,	5613
квалификационный 2	должности служащих первого уровня, квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая квалификационная категория	6019
квалификационный 3	должности служащих первого уровня, квалификационного уровня, по которым может устанавливаться третья квалификационная категория	6343
квалификационный 4	должности служащих первого уровня, квалификационного уровня, по которым может устанавливаться четвертое должностное наименование «ведущий»	6761

Рекомендуемый размер повышения коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общественные должности служащих второго уровня» – по 2; 2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общественные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оплаты труда
1 квалификационный	инспектор по кадрам, лаборант,	5274
2 квалификационный	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством,	5680
3 квалификационный	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой,	6019
4 квалификационный	должности служащих первого уровня, квалификационного уровня, по которым может устанавливаться пятое должностное наименование «ведущий»	6343

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11060
2	квалификационный педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	11520

Рекомендуемый размер повышения коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-воспитательного персонала второго уровня» – до 1,6;
3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников образовательных организаций»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	младший воспитатель, дежурный	7039
2 квалификационный	дежурный по режиму	7039

Рекомендуемый размер повышения коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-воспитательного персонала второго уровня» – до 1,6;
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-воспитательного персонала первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
-	секретарь учебной части, помощник воспитателя	7039

Рекомендуемый размер повышения коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общественные должности служащих третьего уровня» – до 2,1;
3. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышений коэффициентов по должностям работников образования:
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-воспитательного персонала первого уровня»

Квалификационный	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7168
------------------	--	------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификации группы «Должности руководителей структурных подразделений» – до 1,80

Квалификационные уровни	Должности, относящиеся к квалификационным уровням	Минимальная размер оклада, рублей
Квалификационный уровень 1	заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, отделом, учебной, учебно-производственной мастерской и группами учащихся структурными подразделениями, преподавателями преподавательской программы дополнительного образования, преподавателями программы и образовательную программу дополнительного образования	12279
2	заведующий (начальник) структурным подразделением, преподавателем, преподавателем программы и образовательную программу дополнительного образования	12650

3.4. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификации группы «Должности педагогов» – до 1,8; Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификации группы «Должности педагогов» – до 1,80

преподаватель		
3	воспитатель, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	12000
4	преподаватель, педагог-дидактик, преподаватель-ординатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-метод	12500

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

время работы на выборах должности в органах законодательной
за ними непосредственно создается работа, забота право на избирки;

4) периоды работы при условии, если им непосредственно приобщены
неприспособности;

3) время отъезда по беременности и родам, а также период временной
на работа трех лет;

2) время частично оплачиваемого отъезда по уходу за ребенком
до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отъезда
без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения
— органы власти);

1) время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по
совместительству на любых должностях в учреждениях, осуществляющих
образовательную деятельность, в исполнительных органах государственной власти
Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного
самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-
Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования (далее
— органы власти);

4. В стаж непрерывной работы, забота работника учреждения право на
установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы,
исключают:

1) время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по
совместительству на любых должностях в учреждениях, осуществляющих
образовательную деятельность, в исполнительных органах государственной власти
Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного
самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-
Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования (далее
— органы власти);

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего
коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется учреждениями.

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной
работы по специальности в учреждениях.

исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента за
непрерывный стаж работы

ПОРЯДОК

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МОУ НШДС с.п. Куба-
Таб

время работы в образовательных учреждениях Украины, входящих в состав Союза Независимых Государств, а также республик, входящих в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.; время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) или офицерского состава (разового и начальствующего состава органов внутренних дел) или гражданского персонала (в органах внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или организационно-состоянию здоровья;

5) время работы в иных учреждениях на аналогичных должностях;

6. Документально подтвержденные периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывную работу, являются: трудовая книжка, трудовая договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов прерывающейся работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за стаж непрерывной работы, являются: трудовая книжка, трудовая договор, справки кадровых служб и агентств, что подтверждает, что переход с одной работы на другую не превышает одного месяца.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя учреждения. 8. - Период работы, любой рабочий день учреждения прямо засчитывается работнику учреждения при исчислении стажа непрерывной работы на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы. 9. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы засчитывается работнику учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случаях:

1) после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуре, докторантуре, миничувствительной организации и интернатуре;

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

11. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу засчитывается работнику учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случаях:

1) после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуре, докторантуре, миничувствительной организации и интернатуре;

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

12. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы засчитывается работнику учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случаях:

1) после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуре, докторантуре, миничувствительной организации и интернатуре;

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

перестать, если служба непосредственно исполняется в государственной службе.

12. Если служба сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и начинается во время перерыва службы в государственных учреждениях;

1) зарегистрированная в органах службы занятости как безработная; получающая стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом местности, необходимого для перерыва по направлению службы занятости в службу занятости и для трудоустройства;

2) получающая постоянное место жительства и работу в связи с окончанием международных отношений;

3) гражданка, которая приобрела право на трудовую пенсию в период работы;

4) служба военнослужащих (срочников), увольняющихся с работы по добровольному желанию из организации или органов власти в связи с переводом военнослужащего (срочника) в службу занятости или местность или переводом в связи с увольнением с военной службы (срочной);

5) занятая на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для перерыва по направлению органов службы занятости;

6) трудоустроенная или временно занятая в государственном порядке из той категории граждан;

13. Если служба сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящимся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при получении им работы до достижения ребенком указанного возраста.

Зачеркнуто пропущено, пропущено меровано
и скрещено нечутью

№ 00 (содержание)) страниц

Авторство: Давидов А

Подпись: А.А. Давидов

№ 01 от 20.05.10 М.П.

