

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 15
г. ЭЛИСТЫ

**Изменения и дополнения
к Коллективному договору
на 2021-2023 гг.**

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия 11 июня 2021 г. № 111

**ПРИНЯТЫ НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
ПРОТОКОЛ от 23 ноября 2021 г. № 4**



От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ №15»



Мукаева Б.В./
Ф.И.О.

2021 г.




М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №15»

Егоров О.В./
подпись / Ф.И.О.

« 23 » 11 2021 г.

<p>Учено мнение: выборного органа первичной профсоюзной организации общеобразовательной организации (протокол от «23» 11 2024г. № 4)</p> <p>Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации</p> <p> / Егоров О.В. (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ «СОШ № 15»</p> <p> / Мукаева Б.В. (подпись) (Ф.И.О.)</p> <p>(приказ от «23» 11 2024г. № 160)</p> 
---	--

Изменения и дополнения к Коллективному договору МБОУ «СОШ № 15» г. Элисты на 2021-2023 гг.

1. В разделе I коллективного договора:
В абзаце 4 п.1.8 исключить ст.12 ТК РФ, сослаться на ст.8 ТК РФ:
работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников.
Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.
2. В разделе II коллективного договора:
п.2.9.13 изложить в следующей редакции:
В соответствии с пп.б, п.4.2 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства Просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 гг., Министерство Просвещения Российской Федерации и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:
 - работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
 - неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
 - работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
 - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течении трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.
3. В разделе III коллективного договора:
в п.3.1.13 исключить пункт 2;
пункт 4 изложить в следующей редакции, в соответствии со ст.92 ТК РФ:
 - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;
п. 3.1.18 изложить в следующей редакции, в соответствии со ст.93 ТК РФ:
 - по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на

части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок;

- Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

- работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

п.3.1.24 дополнить в соответствии со ст. 60.2, ст.151 ТК РФ, главой 44 ТК РФ:

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации. (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388)

- с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

- поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

п. 3.1.35 изложить в следующей редакции:

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (абз.2 ч.3 ст.122 ТК РФ, ст.260 ТК РФ);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (абз.3 ч.3 ст.122 ТК РФ, ст.267 ТК РФ);

- мужа, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч.4 ст.123 ТК РФ, ст.30 ФЗ от 15.11.1997 г. № 143-ФЗ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (абз.4 ч.3 ст.122 ТК РФ, ст.274 ГПК РФ);

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

п.3.1.36 дополнить следующим содержанием:

- при составлении графика отпусков следует учитывать, что отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, или в иные периоды, установленные нормативно-правовыми актами РФ:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (абз.2 ч.3 ст.122 ТК РФ, ст.260 ТК РФ)

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (абз.3 ч.3 ст.122 ТК РФ, ст.267 ТК РФ);

- мужьям, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч.4 ст.123 ТК РФ, ст.30 ФЗ от 15.11.1997 г. № 143-ФЗ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (абз.4 ч.3 ст.122 ТК РФ, ст.274 ГПК РФ);

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

пп.1 п.3.1.44 дополнить следующим содержанием:

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

- включить абзац следующего содержания: поварам, кондитерам, работающим у плиты.

В п.3.1.52 включить абзац следующего содержания:

- за работу у плиты (работникам столовой: поварам, кондитерам) – 7 календарных дней

Включить п.3.1.58. следующего содержания в соответствии с ч.1-ч.3 ст.185.1 ТК РФ:

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 (один) рабочий день один раз в три года;

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 (один) рабочий день один раз в год;

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 (два) рабочих дня один раз в год.

4. В раздел IV Коллективного договора:

в пункте 4.3.:

п.7 после слов «минимального размера оплаты труда» дополнить следующим содержанием: «и устанавливается в соответствии с федеральным законодательством с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 г. №26-П, от 11.04.2019 г. №17-П, от 16.12.2019 г. №40-П.»

п.20 изложить в следующей редакции:

- при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ч.2 ст.155 ТК РФ);

- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч.2 ст.157 ТК РФ);

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

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

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

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

п.20 дополнить абзацем следующего содержания:

Работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

п. 23 изложить в следующей редакции:

- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

п. 4.4 исключить.

п. 4.5 Работникам, чья заработная плата без учета выплат компенсационного характера за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу составляет менее минимального размера оплаты труда, указанные выплаты не включаются в состав заработной платы, не превышающей МРОТ, повышенной оплаты сверхурочной работы,

оплаты работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление КС РФ от 11.04.2019 № 17-П), а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановление КС РФ от 16.12.2019 г. № 40-П).

В п. 4.8. исключить ссылку на раздел VI, сослаться на раздел VII;

В п.4.16. добавить абзац следующего содержания: работникам организации произвести единовременную поощрительную выплату за ведомственную награду Российской Федерации и Республики Калмыкия (Благодарность Министерства Просвещения РФ, Почетная грамота Министерства Просвещения РФ, Благодарность Министерства образования и науки Республики Калмыкия, Почетная грамота Министерства образования и науки Республики Калмыкия) в размере 3000 рублей.

5. В раздел V Коллективного договора включить позицию: «Стороны обязуются препятствовать нарушениям основополагающих трудовых прав, которые могут выражаться в дискриминации и стигмации работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от него (реальный или воспринимаемый статус ВИЧ-инфицированных лиц не должен служить основанием, препятствующих их приему на работу, причиной прекращения трудовых отношений), проводить при необходимости разъяснительную работу по профилактике подобных нарушений трудовых прав работников».

6. В разделе VII:

В п.7.7. исключить ссылку на ч.2 ст.64 ТК РФ;

Включить п.7.11. следующего содержания: «Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами г и д настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу» (пункт 22 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

7. В разделе VIII Коллективного договора:

В абзаце 6 п.8.6. после слов «выделять» добавить слово «ежемесячную»;

В пункт 8.6. добавить абзац следующего содержания: устанавливать ежемесячную денежную выплату молодым учителям в размере 5 000 рублей согласно Указу Главы Республики Калмыкия от 31 августа 2021 г. №143: с 1 сентября 2021 г. ежемесячная денежная выплата выплачивается молодому учителю в возрасте до 35 лет включительно, приступившему к работе в государственной или муниципальной общеобразовательной организации Республики Калмыкия не ранее 1 июля 2012 года и не позднее 1 года после окончания образовательной организации среднего или высшего профессионального образования.

8. В разделе IX Коллективного договора:

В п.9.1. пп.9.1.7. добавить абзац следующего содержания: Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, по программам среднего профессионального образования и другим программам) дополнительные оплачиваемые отпуска для прохождения практики.

9. В разделе X Коллективного договора:

В п.10:3.1 абзац 4 исключить ст.180 ТК РФ и добавить ссылку на ч.5, 7 ст.74 ТК РФ.

10. Приложение № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» привести в соответствии с положением ФЗ от 16.12.2019 г. №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»:

В п.2.1.7 абзац 3 откорректировать «трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-ПФР. Исключением являются случаи поступления на работу впервые. Если на работника ведется трудовая книжка, он не представляет ее работодателю и в том случае, например, когда она утрачена или повреждена (ч.5 ст.65 ТК РФ);

Абзац 8 п.2.1.7 изложить в следующей редакции (медосмотр работников).

пп.2.1.13. п.2.1. дополнить согласно статье 66.1 ТК РФ (в целях реализации п.2 ст.2 ФЗ от 16.12.2019 г. №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»:

Каждый работник по 31 декабря 2020 года включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации

пп. 2.1.13. п.2.1 дополнить абзацем следующего содержания согласно ч.8 ст.2 ФЗ от 16.12.2019 г. №439-ФЗ:

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

п.4.1.8. дополнить абзацем следующего содержания в соответствии с п.36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29.12.2020, протокол № 13):

За периоды каникул и за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности) образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им в период каникул для обучающихся и в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций) в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

В 4.1.13 включить абзац следующего содержания:

«Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается

при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.»

пп. 4.3.11. дополнить абзацем следующего содержания согласно ст.124 ТК РФ:

«В исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлялся».

В разделе VII приложения № 1 к коллективному договору исключить пункты 7.1, 7.2.

11. В приложении № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 15»:

Абзац 3 пункта 1.5 изложить в следующей редакции:

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

В п.1.11 после слов «минимального размера оплаты труда», продолжить «и устанавливается в соответствии с федеральным законодательством с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. №26-П от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П;

пп.1.12.3 дополнить абзацем следующего содержания в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 мая 2016 г. №169 (в ред. Постановления Правительства Республики Калмыкия от 10.09.2021 №349):

Денежное вознаграждение в размере 4 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство (руководство группой), если в классах (группах) не менее установленной наполняемости.

В пункт 2.2 раздела 2 в соответствии с п.4 пп. ж) раздела 2 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол №11 добавить следующее: с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. №26-П от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П;

В разделе III указать конкретный предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения установленный учредителем, с учетом норм постановления Правительства Республики Калмыкия от 29.09.2008 г. №328 (от 1 до 3 для руководителей учреждений, от 1 до 2,5 для заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений);

В пункте 3.7 исключить таблицу. В соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 мая 2016 г. №169 поместить таблицу в раздел IV «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»

Пункт 4.1 привести в соответствии со ст.147 ТК РФ, исключить слова «тяжелых работах».

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

Пункт 4.3 привести в соответствии со ст. 47 ТК РФ, на основании которой минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента тарифной сетки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В пп. 4.4.2 пункта 4.4. строки 1 таблицы «Размер выплат за выполнение работы, не входящей в перечень основных обязанностей» привести в соответствие с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 мая 2016 г. №169 (в ред. Постановления Правительства Республики Калмыкия от 10.09.2021 №349) согласно которому

Перечень работ	Размер выплат, рублей в месяц
1. Учителям, преподавателям или иным педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) а) в классах (группах) не менее установленной наполняемости, б) для классов, наполняемость которых меньше установленной, пропорционально численности обучающихся исходя из норматива на 1 учащегося 160 рублей (334 рублей - для специальных (коррекционных) образовательных учреждений)	4000

Абзац 1 пункта 5.3 привести в соответствие с Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 мая 2016 г. №169 (в ред. Постановления Правительства Республики Калмыкия от 23.03.2020 №74) согласно которому стаж от 1 до 5 лет – 5% от должностного оклада (ставки)

Абзац 2 пункта 5.3 изложить в следующей редакции в соответствии с п.8.10 Приложения №1 к Положению об оплате труда работников государственных организаций системы образования Республики Калмыкия (утв. Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 мая 2016 г. №169:

Основным документом для определения размера выплат за стаж непрерывной работы, за выслугу лет является трудовая книжка.

12. В раздел 3 «Выплаты стимулирующего характера из стимулирующей части Фонда оплаты труда за качество выполняемых работ» приложения 3 к коллективному договору:

- в п.3.1.1. включить пп. 3.1.1.11 следующего содержания: за работу в системе «Навигатор дополнительного образования Республики Калмыкия» - до 50%».

- в п.3.1.2. включить пп.3.1.2.5. следующего содержания: за обеспечение качества организации горячего питания и увеличение охвата обучающихся питанием – 20%.

- включить пункт 3.1.4 «Для всех категорий сотрудников».

- включить в п.3.1.4. пп.3.1.4.1 следующего содержания в соответствии с Распоряжением Администрации г. Элисты от 08 июля 2021 г. № 101-р: предоставлять работникам отгул с сохранением средней заработной платы в количестве 2 календарных дней, при предоставлении справки (сертификата) о вакцинации, в целях стимулирования работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции (2019-nCov). Дни отгула считать оплачиваемыми выходными днями.

- в п.3.1.3. включить пп.3.1.3.15. следующего содержания: за работу в программе «Меркурий (оформление ВСД) – 50%;

В Приложение № 3 к Коллективному договору раздел 4 «Критерии и шкала оценки качества труда работников учреждения для определения стимулирующих выплат в абсолютных размерах» таблицы раздел «Для всех категорий сотрудников» добавить п.8.11. следующего содержания:

8.11.	Работники столовой	За качественное, добросовестное и оперативное исполнение работы по содержанию помещений столовой в соответствии с СанПин (генеральная уборка)	5	Приказ	В течение года
-------	--------------------	---	---	--------	----------------

13. В Приложение № 4 к Коллективному договору п.2

- включить пп. «д» следующего содержания: в связи с рождением ребенка – 5000 рублей;

- включить пп. «е» следующего содержания: за непрерывный стаж работы в МБОУ «СОШ № 15» (10 лет, 15 лет, 20 лет, 30 лет, 40 лет, 50 лет) – 5000 рублей.

14. В приложении №6 к Коллективному договору:

В пп.3.1 п.3 раздела 3 «Гарантии и компенсации» строки 3 таблицы добавить должность «шеф-повар»

15. В приложении №7 к Коллективному договору:

В абзаце 3 пункта 4.3. исключить Постановление Правительства Российской Федерации от 25 апреля 1997 г. №490 «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации» (утратило силу);

16. Раздел VI «Охрана труда»

1. В п.6.2.4. слова «не менее 2 процентов» заменить на «не менее 0,2 процентов», далее слова «...и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации» исключить.