



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Прошел уведомительную регистрацию
в Отделе Труда социального развития
Регистрационный № 394
от «19» 03 2023г.
Начальник ОТ и СР
(подпись)
ФИО

Принят на общем собрании трудового коллектива
от «06» 02. 2023 года, протокол № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с. Кенч-Юрт
Прозенского муниципального района» Чеченской Республики
Срок действия коллективного договора 3 года
с 06.02.2023г. по 06.02. 2026 годы.

«Утвержден»
Директор школы: МБОУ «СОШ
с. Кенч-Юрт»
Бисултанова М.М.
«06» 02.2023 г.

«Согласован»
Председатель профкома:
Хуниязева З.Х.
«06» 02. 2023 г.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделение, выделении,

1.3. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, удержания.

Мовшадовны. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителей первичной профсоюзной организации – председатели первичной профсоюзной организации, далее – председатели профкома Хункаевой Запры Хусиновны, работодателя, в лице его представителя – директора – Бисугтановой Марет

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в дальнейшем — ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании», иными законодательными и нормативными актами, Уставом школы и локальными актами, регламентирующими взаимоотношения работников и работодателя школы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, детскими и родительскими соглашениями.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Кень-Юрт Прохненского муниципального района»

1.1. Работодатель признает Чеченскую республиканскую организацию работников народного образования и науки РФ в лице профсоюзного комитета МБОУ «СОШ с. Кен-Юрт», как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указом Президента Чеченской Республики от 28.04.2008 г. № 163 «О взаимодействии органов государственной власти Чеченской Республики, администрации районов, городов Чеченской Республики и работодателей с профсоюзными союзами и их объединениями», отраслевым и региональным соглашениями.

•ВИНЭЖОГОЦ ЭИТҮӨ.1

Концепции модернизации Российской Федерации и приоритетных направлений развития учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации 2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности работников, работодателю и профсоюзам договорились:

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения

2. Трудовой договор.

- участие в разработке и принятии коллективного договора.
- предложение по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений в настоящее коллективное соглашение;
- рассмотрение интересов работников, а также по вопросам, затрагивающим информацию по вопросам, непосредственно получению от работодателя информации по вопросам, нормативных актов;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- учет мнения (по согласованию) профкома;
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - положение об установлении стимулирующих надбавок (приложение № 14);
 - положение о выплате надбавок, доплат и премий (приложение № 13);
 - план оздоровительно-профилактических мероприятий (приложение № 12);
 - форма расчетного листа (приложение № 11);
 - вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 10);
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с естественных (приложение № 9);
 - перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ваучерами (приложение № 8);
 - обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами и должностей работников, имеющих право на
 - соблюдение по охране труда на 2023 год (приложение № 7);
 - положение об оплате труда работников (приложение № 6);
 - правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 5);
- при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома;
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома;
- 1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами методом двухсторонних переговоров.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекращать в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Концепции модернизации Российской Федерации и приоритетных направлений развития учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации 2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности работников, работодателю и профсоюзам договорились:

образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования (Наша новая школа).

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевыми соглашениями, коллективными договорами.

2.3. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанных с ликвидацией или реорганизацией образованных, работодатель не менее чем за три месяца уведомляет соответствующий профсоюзный орган.

2.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работником только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами. Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.7. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.8. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.11. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.12. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.13. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.14. При установлении педагогическим работником, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классе. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при

2.28. О внесении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.27. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ).

2.26. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

- достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; занятия в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификационного года);
- нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение (подложительность выполнения работником без его согласия увеличенной (необходимостью для замещения временно отсутствующего работника — временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью);
- количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

б) по инициативе работодателя в случаях:

- а) по взаимному согласию сторон;
- приказе руководителя учреждения, возможно только:

2.19. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

2.18. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. период для выполнения другими учителями.

коммунальным льготам), устанавливается на общих основаниях и пересматривается на этот период для выполнения другими учителями.

2.17. Учебная нагрузка учителя, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет (при этом сохраняется его рабочее место и выплаты соответствующие компенсации (по уходу за ребёнком, по заработной плате устанавливается только с их письменного согласия.

2.16. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

полугодах.

2.15. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных

количества часов по учебным планам и программам.

установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения

за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.29. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.30. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.31. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.32. Увольнение работника по собственному желанию допустимо только при добровольном волеизъявлении. Если работник вынужден был подать заявление об увольнении, такое увольнение будет признано незаконным независимо от того, каким способом работодатель принудил подать заявление на увольнение. В случае вынужденной подачи заявления об увольнении по собственному желанию на самого работника. 2.33. Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с достижением пенсионного возраста недопустимо.

3. Профессionalная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель, с учетом мнения (по согласованию) профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с перспективным планом.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет. (Федеральный закон «Об образовании в РФ №273-ФЗ» от 29.12.2012г. ст.49, п.2)

3.3.3. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другой регион, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст. 173 – 176 ТК РФ).

4.3.1. Преемственное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.3. Стороны договорились, что:

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 82, 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома, ТК РФ).

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии осталось менее одного года, имеющиеся у них квалификационные категории сохраняются до наступления пенсионного возраста.

3.4. Педагогические работники, имеющие стаж педагогической деятельности сорок и более лет, почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», высшие профессиональные награды, отраслевые знаки отличия и государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, победители республиканских и всероссийских конкурсов, имеющие квалификационную категорию, имеют право на льготную процедуру при прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию (без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников).

3.3.6. Продлить до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске до 1 года и в других случаях.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с квалификацией.

3.3.6. Продлить до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске до 1 года и в других случаях.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с квалификацией.

3.3.6. Продлить до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске до 1 года и в других случаях.

по согласованию между работодателем и работником; одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с

платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполняемой преподавателями и другими работниками.

инструциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

которых намечено их осуществлять (ст. 82 ТК РФ)

процентов работников в учреждении в течение 90 календарных дней. В случае массового высвобождения работников, возникающего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представлять работодателю в учреждении, не менее, чем за 3 месяца и в полном объеме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение

4.4. К массовому высвобождению работников в отрасли относятся увольнения 10 и более штат.

4.3. Работникам, выходящим из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранения очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждений услугами культурных, медицинских, спортивных-оздоровительных, детских дошкольных учреждений. 4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенных срок, работодатель обеспечивает прирост в прием на работу работников, добросовестно выполнявших свои обязанности.

4.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при

[illegible]

- представлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

5.10.1 Работодатель обязуется:

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным рабочим временем педагогических и других работников учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой части отпусков, превышающих 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с согласия работника в

5.9. Чередование предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до времени.

предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. В каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт школы, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего

7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной опиской в порядке,

Ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,

6. В случаях, предусмотренных (ст. 99 ТК РФ), работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом

отлагая по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в соответствии с ч. 2 ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы.

5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных (ст. 113 ТК РФ), с их письменного

Психолог	28		
Учитель, логопед, социальные педагоги, педагоги	56		
Лаборант, электрик, сторож, заместитель директора по АХР, водитель автобуса, секретарь, рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений	28		3
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	28		3
Повар	28		3

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
 - для проводов детей в армию - 3 дня;
 - в случае свадьбы работников (детей работника) - 3 дня;
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня
- С сохранением заработной платы:
- на похороны близких родственников (отец, мать, сестра, брат или члены семьи) - 3 дня;

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам (по их желанию и согласованию с администрацией школы) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых работодателем ст. 335 и Уставом учреждения.

5.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным при пятидневной рабочей неделе может определяться Иными внутренними распоряжениями, как правило, трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Иными внутренними распоряжениями.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемеж). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Иными внутренними распоряжениями и не должно быть менее 30 минут и не более 1 часа (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Продолжительность ежегодного отпуска администрация устанавливает в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466. Разделение отпуска, предоставляемого по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с письменного согласия работника, а отзыв из отпуска также с согласия самого работника и выборного профсоюзного органа. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по согласованию между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была

Средняя заработная плата педагогического работника образовательной организации, с учетом выплаты по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, по договору.

Профкомом школы и является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору. Утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с Правительством ЧР 07.10.14 г.) и Положением об оплате труда, которое разрабатывается и образовательных организаций Чеченской Республики (утв. Постановлением №184 2014 года № 184», Положением об оплате труда работников государственных вносении изменений в постановления Правительства Чеченской Республики от 7 октября с Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.08.2018 г. №167 «О 6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии

Стороны исходят из того, что:

6. Оплата и нормирование труда работников

- удлиненный ежегодный отпуск (дополнительных 4 дня)
- работы не запрещены им по состоянию здоровья (ст. 113 ТК РФ);
- данные дни осуществляется только с их письменного согласия и при условии, что такие - ограничение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение инвалидов в своем правом отказаться от сверхурочной работы;
- правовыми актами РФ. Кроме этого, инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы в ночное время;
- работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, - ограничение сверхурочной работы. В силу ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Согласно ст. 96 ТК РФ инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время;
- влетает уменьшения оплаты труда.
- часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), являющейся для них полной нормой труда и поэтому не II группы, установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 35 - независимо от медицинского заключения для работников, являющихся инвалидами I или 5.18. Установить для работников-инвалидов:
- на санаторно-курортное лечение.
- 5.17. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.
- дополнительный отпуск не менее 3 календарных дней.
- 5.16. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный отпуск в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.
- продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется должностей продолжительности и оплачивается в полном размере. Исчисление шести месяцев его продолжительности должна соответствовать установленной для этих педагогическим работникам за первый год работы в календарный период до истечения 5.15. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим 5.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.
- произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени

полностью отрабатывшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоле-
бязанности), должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в
Чеченской Республике.

Квалификационная категория, установленная по должностям учителя,
преподавателя, читающего преподавателя (дисциплины, курса),
а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший»
(воспитатель, педагог дополнительного образования), независимо от того, по какой
конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок
действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в
течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

В размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
организаций включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение
установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

6.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется по НСОТ и МРОТ. Заработная
плата работников устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у
работодателя системой оплаты труда.

6.3. Оплата труда библиотечных работников учреждений производится применительно к
условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников
соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по
общепромышленным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда,
предусмотренной Положением об оплате труда по НСОТ и Постановлением №184
Правительства ЧР «Об утверждении организации Чеченской Республики» от 07.10.14г., в
соответствии с Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.08.2018 г.
№167 «О внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 7
октября 2014 года № 184» и включается в себя:

базовый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по
профессиональным квалификационным группам;
повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы;

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:
повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
повышающий коэффициент за почетное звание;
персональный повышающий коэффициент.

- **выплаты компенсационного характера** за выполнение работ, связанных с
образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- **выплаты стимулирующего характера;**
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об
оплате труда, локальными нормативными актами учреждений;
- оплата труда медпсихических, библиотечных работников учреждений образования
производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для
аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики;

- доплаты за выполнение работ в ночное время;

- работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета устанавливает работникам с тяжелыми и вредными условиями труда дифференцированные доплаты в размере до 12% ставки (оклада) по результатам аттестации рабочих мест;

- Если аттестация рабочих мест в учреждении образования не проводилась, то работникам с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются доплаты в размере 12% ставки (оклада) в соответствии с коллективным Договором.

6.4.1. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций, занимающих должности педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных организаций Чеченской Республики, утвержденных постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г. № 184.

6.4.2. **Оплата труда работников образовательных учреждений, имеющих:**
Повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Высшая квалификационная категория – коэффициент 0,3;
Первая квалификационная категория – коэффициент 0,2.

6.4.3. **Оплата труда работников образовательных учреждений, имеющих:**
Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии или преподаваемых дисциплин.

имеющим почетное звание «Заслуженный», «Почетный», «Отличник», «За трудовое отличие» - 0,2; имеющим почетное звание «Народный» - 0,3.

6.5. Зарботная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца преимущественно по безналичному расчету в кредитную организацию, указанную работником. Днями выплаты заработной платы являются **5 и 25** число каждого месяца. При совпадении выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях производящихся удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, - денежная компенсация в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

- оплату времени простоя не по вине работника – в размере не менее 2/3 средней дневной заработной платы (ст. 157 ТК РФ).

6.6. Установить надбавку педагогическим работникам за выслугу лет в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

В стаж непрерывной работы включаются:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялся место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

6.7. Применять единовременное премирование работников организаций:

1) в связи с празднованием Дня учителя;

2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

6.8. Изменение размера оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы

(должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходит из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарифицированные списки.

6.10. Превышение количества обучающихся воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

6.11. Работодатель обязуется:

- 6.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в порядке (ст. 234 ТК РФ). Противоположительно незаконным издержаниям из заработной платы, административному навязыванию педагогическим работникам различных печатных изданий и прочих продукции и предметов, не имеющих отношения к педагогической деятельности.
- 6.11.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения. В случае нарушения более двух месяцев установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса РФ.
- 6.11.4. Сохранить среднюю заработную плату работникам:
- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;
 - за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ.
- 6.11.5. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений и преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) 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».
- 6.11.6. Применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни, или в случае наличия вакансии.
- В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.
- 6.11.7. Превышение количества обучающихся воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.
- 6.11.8. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на основании методического заключения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять с учетом рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разрабатываемых Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 г. № 947/96).
- 6.11.9. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы (ст. 136 ТК).

7. Гарантии и компенсации. Стороны договорились, что работодателю:

7.1. Велет учесть работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.4. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономики материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.5. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами по заявлению одному из родителей для ухода предоставляются 4 дня дополнительных оплачиваемых (среднемесячная з/п.) в месяц. (ст. 262 ТК РФ).

7.6. Обучение на дому больных детей, доплата 20 % к ставке заработной платы (на одного ученика отводится 15 часов. Основание: медицинское заключение и заявление родителей).

7.7. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономики материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по согласованию (по профкому перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам. Предоставлять дополнительные выходные 4 дня в месяц лицам осуществляющим уход за детьми-инвалидами по заявлению одного из родителей с сохранением заработной платы (ст. 62 ТК РФ).

7.8. Предоставить компенсацию в размере 1000р. педагогически работникам за проезд к месту работы.

7.9. Возмещает расходы педагогических работников, проживающих в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), а также гражданам, находящимся на пенсии, имеющим не менее десяти лет стажа педагогической работы в сельской местности, за счет бюджета Чеченской Республики предоставляется возмещение (компенсация) расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в соответствии со ст. 21 «Закона об Образовании в Чеченской Республике» от 30.10.2014г. №37-РЗ, в размерах и порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Чеченской Республики о порядке предоставления мер социальной поддержки «Об утверждении Положения о порядке предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений на территории Чеченской Республики, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа).

Предоставить педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, компенсацию коммунальных льгот в размере 1200 р. (Постановление Правительства ЧР №106 от 14.06.2016 года «О внесении изменений в Постановление Правительства ЧР № 235 от 29 декабря 2012 года».

7.10. Предоставить педагогическим работникам за участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации (математика, русский язык и др.) доплату в размере 20% от ставки.

7.11. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ. (Федеральный закон «Об образовании в РФ №273-ФЗ» от 29.12.2012г. ст.47, п.9);

7.12. Производить оплату труда предселедительно первичной профсоюзной организации за работу по защите социально-экономических прав работников и повышении квалификации

в области правовых знаний за счет средств нацтарифного фонда (стимулирующая часть) учреждения в размере 30% от ставки (ст. 377 Трудового кодекса РФ).
7.13. Предоставить компенсацию в размере 10% от ставки педагогическим работникам за наставничество.

8. Охрана труда и здоровье.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Участвовать в реализации программы «Безопасность образовательного учреждения» на период до 2023 года.

8.1.2. Ежегодно рассматривать на совместных заседаниях проблемы производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также выполнять программу по охране труда работников, раздела «Охрана труда» коллективного договора.

8.1.3. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися, обобщать государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда).

8.1.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших в учреждениях, и профессиональных заболеваний, предоставлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.1.5. Привлекать представителей профсоюзных органов к участию в комиссиях по приемке законченных строительных объектов образовательного учреждения.

8.1.6. Контролировать обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты по установленным в соответствии с условиями труда нормами за счет средств учреждения, а также правоильностью выплат за работу во вредных условиях труда.

8.1.7. Организовывать проведение аттестации рабочих мест на соответствие условиям труда.

8.1.8. Требуется обеспечить работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами

8.1.9. Приостанавливать частично или полностью деятельность учреждений образовани при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.10. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требований нормативно-правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

8.1.11. Обеспечивать проведение технической инвентаризации зданий и сооружений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.1.12. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования, что предусматривается в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору.

8.1.13. Создавать службы (комиссии) по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ и №90-ФЗ от 30.06.2006. года с доплатой 10% ответственным, где превышает 50 человек вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы

8.1.14. Обеспечивать за счет средств учреждения обязательные профилактические (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в этой области.

а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождение медицинских осмотров, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

8.1.15. Обеспечивать работников за счет средств учреждения спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами по установленным нормам, а также осуществлять выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

8.1.16. Обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

8.1.17. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.1.18. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

8.1.19. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процесса, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.20. Разрабатывать и утверждать сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в государственных образовательных учреждениях Чеченской Республики.

8.1.21. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктажи по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.22. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессионональных заболеваний.

8.1.23. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информации и документам, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.1.24. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.1.25. Обеспечивать обучение по охране труда и технике безопасности в установленные сроки.

8.1.26. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.27. Обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессионональных заболеваний. Предоставляют доплату уполномоченным для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку.

8.1.28. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника. Выполняют другие функции по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного

процесса в пределах компетенции образовательного учреждения. Заключение Соплашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

8.1.29. Составлять ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч. 3 ст. 226 Трудового кодекса РФ.

Стороны рекомендуют работодателям:

- ♦ заключать договор по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- ♦ определять отдельной строкой в сметах средства по охране труда по ст. 111040 "Прочие расходы" на основе соглашений по охране труда;
- ♦ в 2023-2026г. г. добиваться выделения из всех источников финансирования средств на охрану труда в размере 0,2% от фонда оплаты труда.

8.2. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- организовывать экскурсии и культурно-массовые мероприятия для членов коллектива;
- предоставлять льготные путёвки для лечения и отдыха в санаториях и на курортах для членов коллектива.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантийных закононом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 91 ТК РФ проводится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, ортехниккой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Профком обязуется:

10. Обязательства профкома.

РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9. Работодатель предоставляет в установленном порядке выборному профсоюзному органу учреждения, где численность работников сто и более человек, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечение отопления и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оптимизацию, средства связи и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.10. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам, уполномоченным первичных профсоюзных организаций не менее, чем 20 дней в году для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации с сохранением среднего заработка. (ст. 374 ТК РФ).

9.11. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборов полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником правонарушений действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- задержание работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- другие вопросы.

Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суд.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горком, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам коллектива в случаях смерти близких родственников (матери, отца, сына, дочери)

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон:

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатываются план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 11.4. Рассматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предотвращения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством. (ст.54,55. ТК РФ)
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по согласованию сторон.
- 11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приняли: 06.02.2023г.

Протокол общего собрания: № 2 от 06.02.2023г.

Приложение № 1

Согласованная
Председатель профкома:
З.Х.Хунаева
Ф.И.О.
«06» февраля 2023 г.



П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка для работников

МБОУ «СОШ с. Кень-Юрт»

Грозненского муниципального района Чеченской Республики

Приняты на собрании трудового коллектива:

«06» февраля 2023 года. Протокол № 2

В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы ОУ и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны следующие правила.

1. Общие положения.

1.1. Настоящие правила - это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива школы, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает трудовой коллектив школы по представлению администрации и профсоюзного комитета.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией школы, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. Прием и увольнение работников.

2.1. Поступающий на основную работу при приеме представляет следующие документы:

- Паспорт;
- трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу впервые справку о последнем занятии, выданную по месту жительства);

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.8. В связи с изменениями в организации работы школы (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации и изменении существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименований должностей другие. От этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 73. ТК РФ).

2.7. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ, по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Трудовые книжки хранятся у директора школы наравне с ценными документами в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в школе.

- разъяснить его права и обязанности,
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда,
- познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.4. При приеме работника на работу или переводе его на другую работу директор школы обязан:

- оформить заявление кандидата на имя директора школы,
- составлять и подписывается трудовой договор,
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись,
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров), автобиография, копии документов об образовании, квалификации, подготовке, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний, выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении.

2.3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, квалификационной категории.

- документы об образовании, квалификации, наличии специальной подготовки, если этого требует профессия, наличие квалификационной категории, если этого требует работа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в школе.

инструкции, Устав школы.

4.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка школы, соответствующие должностные

Работники ОУ обязаны:

4. Основные обязанности и права работников ОУ.

- 3.10. Своевременно предоставлять отпуска работникам школы в соответствии с утвержденным на год графиком.
- 3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда.
- 3.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.
- 3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы школы, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 3.6. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнении образовательных программ.
- 3.5. Обеспечить работников необходимыми пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.
- 3.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников школы и детей.
- 3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещение в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.
- 3.2. Организовать труд педагогических работников, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.
- 3.1. Обеспечить соблюдение требований устава школы и правил внутреннего трудового распорядка.

Администрация ОУ обязана:

3. Основные обязанности администрации.

- 2.9. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, невозможности перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получению предварительного согласия ПК.
- 2.10. В день увольнения руководитель школы обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

4.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

4.3. Систематически повышать свою квалификацию.

4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрацию. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

4.5. Проходить в установленном порядке медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила и нормы, гигиену труда.

4.6. Беречь имущество школы, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.

4.7. Проявлять заботу об учащихся и воспитанниках школы, быть внимательным, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

4.8. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей; соблюдать санитарные правила; отвечать за обучение и воспитание детей; выполнять требования медицинского работника, связанные с охраной и укреплением здоровья детей; проводить закаливающие мероприятия; четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях школы и на ее территории.

4.9. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов.

4.10. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и доброжелательным в общении с родителями учащихся и воспитанников школы.

4.11. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.12. Основные обязанности учителей, классных руководителей и воспитателей определены тарифно-квалификационными требованиями, уставом школы, должностными инструкциями.

Педагоги ведут учебные занятия, совместно с директором отвечают за противопожарную безопасность, организуют беседы с учащимися по правилам дорожного движения.

4.13. Библиотекарь помогает учащимся в выборе литературы и учит их пользоваться книгой, совместно с учителями руководит внеклассным чтением, пропагандирует книги среди учащихся, принимает меры по пополнению книжного фонда библиотеки, несет ответственность за его сохранность.

4.14. Главный бухгалтер осуществляет бухгалтерский учет исполнения сметы расходов на содержание школы, составляет установленную отчетность, обеспечивает контроль за сохранностью денежных средств, имущественно-материальных ценностей, своевременно готовит материалы по тарификации работников школы; в своей работе руководствуется положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика предприятия», утвержденным приказом Министерства финансов РФ от

28.07 1994г. № 100 и Федеральным законом «Об бухгалтерском учете», утвержденным Президентом РФ от 21.11.1997 г. 129 – ФЗ».

4.15. Повар обеспечивает высококачественное приготовление пищи, участвует в составлении меню; отвечает за сохранность и качество, полученных для приготовления пищи, продуктов и их правильное расходование, за сроки реализации готовой продукции, санитарное состояние кухни и ее подсобных помещений, посуды, кухонного инвентаря.

4.16. Уборщица обеспечивает санитарное состояние закреплённого за ней участка помещений. Уборщицы в пределах установленной для них продолжительности рабочего дня могут привлекаться к работе по охране верхней одежды; в каникулярное время – к выполнению мелких хозяйственных поручений по школе.

4.17. Сторож обязан охранять здание школы, периодически производить обход ее, особое внимание обратить: на закрытие форточек, рам, дверей школы.

Работники МБОУ «СОШ с. Кенъ-Юрт» имеют право:

4.18. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности.

4.19. Проявлять творчество, инициативу.

4.20. Быть избранными в органы самоуправления.

4.21. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.

4.22. Обращаться при необходимости к родителям, для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.

4.23. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда

4.24. На повышение категории по результатам своего труда.

4.25. На совмещение профессий (должностей).

4.26. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, оборудованного необходимого пособиями и иными материалами.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. В школе устанавливается 6 – дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

5.2. Школа работает в две смены: с 8.30 до 18.30., дополнительные занятия – до 19.00.

5.3. Педагогические работники школы должны приходить на работу не позднее, чем за 15 минут до начала занятий. В конце дня учитель начальных классов и воспитатель IIII должны проводить

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы,
- оставлять детей без присмотра,
- отдавать детей дошкольной группы лицам в нетрезвом состоянии и детям младшего школьного возраста, а также отпускать детей одних по просьбе родителей,
- отменять, улаживать или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

6.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- 6.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством и с личного согласия работника.
- 6.2. Администрация школы может привлекать работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала работы и продолжаться не более 20 минут после окончания работы данного работника. График дежурств составляется на полугодие и утверждается руководителем школы.
- 6.3. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но реже одного раза в год. Собрания педагогического совета проводятся не реже четырех раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов; родительские собрания – не более полутора часов.
- 6.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией школы по согласованию с работником и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 1 мая текущего года и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпуска руководителю школы оформляется приказом комитета образования, другим работникам приказом директора школы.

6. Организация и режим работы школы.

- 5.4. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета - часовой рабочей неделей в соответствии с графиком.
- Графики работы утверждаются руководителем школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.
- 5.5. Педагогическим работникам, если они имеют педагогическую нагрузку одну ставку и менее ставок, выделяется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Администрация имеет право вызвать педагогического работника на замену в методический день.
- 5.6. Администрация школы организует учет рабочего времени и его использования всеми работниками школы. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставлять листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Пропулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

Уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии. Ранее применялись меры дисциплинарного или общественного воздействия, за прогул без договора, Уставом школы или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, в качестве дисциплинарного воздействия может быть применено за систематическое

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

высказанная:

8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного воздействия: а также применение иных мер, предусмотренных законодательством.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, самонадеянность либо небрежность работника возложенных на него трудовых обязательств, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных законодательством.

8. Высказанная за нарушение трудовой дисциплины.

наградам и присвоение званий.

7.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению,

записи о награждении вносятся в трудовую книжку работника.

7.3. Поощрения объявляются приказом руководителя школы и доводятся до сведения коллектива,

школы.

7.2. Поощрения применяются администрацией школы или совместно с профсоюзным комитетом

• *награждение Почетной грамотой школы.*

• *присвоение,*

• *объявление благодарности,*

работе применяются следующие поощрения:

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в

7. Поощрения за успехи в работе.

- находиться в верхней одежде и головных уборах,
- громко разговаривать и шуметь,
- курить и распивать спиртные напитки на территории школы,
- отвлекать работников от их непосредственной работы.

6.8. В помещениях школы запрещается:

выяснять отношения между работниками в присутствии детей.

6.7. Не разрешается делать замечания работникам школы в присутствии детей и родителей;

школы.

6.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать в школе по согласованию с администрацией

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

8.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

8.8. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

8.9. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.10. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель школы вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.11. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги МБОУ «СОШ с. Кенъ-Юрт» могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащихся и воспитанников школы по пункту 4 «б» статьи 56 Закона РФ «Об образовании». Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

8.12. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применение мер физического и психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

8.13. Дисциплинарные взыскания к руководителю школы применяются комитетом образования, который имеет право его назначать и увольнять.

Настоящие правила внутреннего распорядка школы относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива и утверждаются общим собранием коллектива по представлению администрации школы.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. КЕНЬ-ЮРТ
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»
ЧР, с. Кень-Юрт, ул. Южная, № 6
Тел. 8(988) 900-06-70



Положение

об установлении доплат и надбавок из специального фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ с. Кень-Юрт»

1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

1.1. Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются за установленную норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям подгрупп, педагогам-психологам, социальным педагогам;

1.2. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю (в случае нахождения образовательного учреждения в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях указывается, что продолжительность рабочего времени работников из числа женщин составляет 36 часов работы в неделю).

2. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).

Месячная заработная плата педагогических работников школы определяется путем умножения персональной ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

4. Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работ, производится доплата: не менее чем в полуторном размере – за первые два часа работы, и не менее чем в двойной размере – за последующие часы работы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

По желанию работника, если работа производилась сверх месячной нормы, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

- работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одной дневной ставки, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
- работникам, труд которых оплачивается по часovým или дневным ставкам в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одной дневной ставки, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

согласием сторон предоставляется другой день отдыха).

указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по 2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12 % ставки (оклада).

- за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);
- с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12 % ставки (оклада).

1. Доплаты компенсируются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются:

5. Доплаты.

- специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – на 25 %.

1. Оплата труда педагогических и других работников производится по повышенным ставкам (окладам) в следующих случаях:

4. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления персональной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов: при норме 36 часов в неделю – 150, 0; при норме 40 часов в неделю – 166, 2

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшихся не свыше двух месяцев.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников школы применяются при оплате:

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация воспитателей и преподавателей производится один раз в год или несколько раз (по мере необходимости).

5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополняющую работу по другой профессии (должности) или выполняющим наряду со своей основной работой, без освобождения от своей основной работы, производятся доплаты за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При выполнении наряду со своей основной работой дополняющего объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения по согласованию сторон с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются.

6. Порядок определения уровня образования.

1. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров оплаты труда определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствии требованиям, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, конфертистеров, учителей-логопедов).

2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам имеющим среднее профессиональное образование

3. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленный квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, установлен тот же размер оплаты труда, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование. Рассмотрение аттестационной комиссии вопроса об установлении более высокого размера оплаты труда, осуществляется на основании представления директора школы.

7. Порядок определения стажа педагогической работы.

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является

трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. КЕНЬ-ЮРТ
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»
ЧР, с.Кень-Юрт, ул. Южная № 6 Тел. 8(988) 900-06-70



СОГЛАШЕНИЕ по охране труда и технике безопасности

на 2023 год.

Администрация и комитет первичной организации профсоюза МБОУ «СОШ с.Кень-Юрт» заключили настоящее соглашение в том, что в период с января по декабрь 2023 года будут выполнены следующие мероприятия по охране труда работников школы:

№ п/п	Мероприятия, предусмотренные соглашением	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственный
1.	Медицинские осмотры сотрудников; - обследования в СЭС; - сдача санминимума	-	Один раз в год Один раз в год Один раз в два года (по плану)	Администрация Завхоз Администрация

2.	Соблюдение норм санитарно-гигиенического состояния бытовых и вспомогательных помещений.		В течение года	Завхоз
3.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры (замена ламп, ремонт электропроводки, приобретение настольных ламп)	-	Ежедневно	Завхоз
4.	Своевременное обеспечение спецодеждой и инструментами, средствами индивидуальной защиты.		1 раз в квартал	Завхоз
	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи.	1000		
5.	Косметический ремонт школы.	-	1 раз в квартал	Завхоз
6.	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	3000	июнь-август	Администрация, Завхоз
7.	Ремонт и обновление оборудования спортивного и актового залов.	-	октябрь	Завхоз
8.	Ремонт системы теплоснабжения, водоснабжения, электроснабжения, канализации.	-	В течение года	Администрация, Завхоз
9.	Установка пожарной сигнализации в школе.	-	2023 г.	Администрация, Завхоз
	Замеры сопротивления.	-		

10.	Проверка работоспособности огнетушителей и их перезарядка	2000	2023г.	Администрация, Завхоз
11.			По мере выделения средств	Администрация, Завхоз
12.			По мере выделения средств	Завхоз

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с. КЕНЬ-ЮРТ
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧР, с. Кень-Юрт, ул. Южная, № 6
Тел. 8(988) 900-06-70



Перечень
професий и должностей работников,

имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и
обезвреживающими средствами.
(Утверждены Минтрудом РФ от 30 декабря 1997 г. № 69).

№	п/п.	Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	норма выдачи на год
1.	Завхоз	халат хлопчатобумажный, рукавицы комбинированные	6 пар	1
2.	Повар	халат хлопчатобумажный	1	1
3.	Уборщица служебных помещений	халат хлопчатобумажный, рукавицы комбинированные, перчатки резиновые	2 пар	6 пары
4.	Рабочий	рукавицы комбинированные, халат хлопчатобумажный.	6 пар	1

№	п/п.	Должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	норма выдачи на 2 месяца
1.	Завхоз		МЫЛО	100 г.
2.	Повар		МЫЛО	100 г.
3.	Уборщика служебных помещений		МЫЛО	100 г.
4.	Рабочий		МЫЛО	100 г.

Приложение №5

В приложении №5, перечень оснований предоставления
материальной помощи работникам и ее размеры изложить в следующей
редакции:

1. Чрезвычайные обстоятельства: стихийные бедствия, землетрясения, наводнения, пожары в жилых помещениях и прочее (в зависимости от материального ущерба) – до 20000 (двадцати тысяч) рублей.
2. Смерть члена профсоюза- 12000 (двенадцать тысяч) рублей.
3. В связи с юбилейными датами и выходом на пенсию- 6000 (шесть тысяч) рублей.
4. Членам профсоюза по случаю свадьбы – 5000 (пять тысяч рублей).

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с. КЕНЬ-ЮРТ
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»
ЧР, с. ул. Южная, № 6
Тел. 8(988) 900-06-70

«Согласовано»
Председатель ПДО:
З.Х.Хуникова
Ф.И.О.
«06» февраля 2023 года

«Утверждено»
Директор ОУ
М.М.Бисултанова
Ф.И.О.
«06» февраля 2023 года

Перечень
профессий и должностей работников, занятых
на работах с вредными условиями труда
(для предоставления им надбавок за вредные условия труда).

1. Повар – 12% от ставки;
2. Уборщица служебных помещений – 10% от ставки;

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с. Кень-Юрт
Грозненского муниципального района»
ЧР, с. Кень-Юрт, ул. Южная № 6
Тел. 8(988) 900-06-70

«Утверждено»
Директор ОУ
М.М. Бисултанова
Ф.И.О.
«06» февраля 2023 года

«Согласовано»
Председатель ПТО:
З.Х. Хунаева
Ф.И.О.
«06» февраля 2023 года

Форма
расчётного листа

Ф.И.О.	_____
Месяц	_____
год	_____
Начислено всего:	_____
Удержано всего:	_____
Оклад	_____
Аванс	_____
Замещение	_____
П/налог	_____
Надбавки	_____
Профсоюз	_____
Стимулирование	_____
Совмещение	_____
К выдаче:	_____

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. КЕНЬ-ЮРТ
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»
с. Кень-Юрт, ул. Южная № 6
Тел. 8(9888) 900-06-70

«Утверждено»
Директор ОУ
М.М. Бисултанова
Ф.И.О.
«06» февраля 2023 года

«Согласовано»
Председатель ПМО:
З.Х. Хунаева
Ф.И.О.
«06» февраля 2023 года

План

оздоровительно-профилактических мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Срок	Ответственные
1.	Выявление часто болеющих работников с хроническими заболеваниями.	Январь	Терапевт амбулатории, Председатель ПК
2.	Создание более благоприятных условий для сотрудников на рабочих местах.	В течение года	Администрация, ПК школы
3.	Пропаганда здорового образа жизни (вечера отдыха, беседы, стенгазеты, санбюллетени, экскурсии на природу).	В течение года.	Профсоюзный комитет
4.	Соблюдение санитарно-гигиенического режима на работе и дома (проветривание и уборка помещений).	Ежедневно	Сотрудники
5.	Участие работников в физкультурно-оздоровительных мероприятиях школы.	В течение года	Администрация, ПК школы
6.	Строгое соблюдение времени отдыха и питания.	Ежедневно	Администрация, ПК школы
7.	Своевременные медицинские осмотры.	По графику	Администрация, ПК школы
8.	Своевременная вакцинация от гриппа и других заболеваний.	По мере надобности	Администрация, ПК школы

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. КЕНЬ-ЮРТ
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»**
ЧР, с. Кень-Юрт, ул. Южная № 6
Тел. 8(988) 900-06-70



Положение о выплате надбавок, доплат и премий

Размеры доплат, надбавок и других выплат устанавливаются учреждением в пределах средств, утвержденных на оплату труда, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективном договоре, соглашение в виде положений о доплатах и надбавках, о премировании и др.

Выплаты компенсационного характера (указать конкретные виды работ: за работу во вредных и опасных условиях труда; за работу в ночное время; за заведование кабинетом; за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, по русскому языку, за руководство школьными методическими объединениями и т.д.):

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются:

- за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);
- с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12 % ставки (оклада).

2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставляется другой день отдыха).

3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

- работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополняющую работу по другой профессии (должности) или выполняющим временно отсутствующего работника (должностей) наряду со своей основной работой, производятся доплаты за совмещение профессий (должностей) или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительных зон обслуживания и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по согласению сторон с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются. Почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, названий которых, начинаются со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю деятельности или преподаваемых дисциплин, – ставка (оклад) повышается на 0,3.

Почетное звание, установленное для работников различных отраслей, названий которых, начинаются со слов «Заслуженный», «Почетный» оплате т.е. ставка повышается на разряд выше, ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю деятельности или преподаваемых дисциплин; звания – ставка (оклад) повышается на 0,2;

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. КЕНЬ-ЮРТ
ПРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»**

ЧР, с. Кень-Юрт, ул. Южная № 6 _____
Тел. 8(988) 900-06-70

«Согласовано»
Председатель ПТО:
З.Х.Хуныкаева
Ф.И.О. _____
«06» февраля 2023 года

«Утверждено»
Директор ОУ
М.М.Бискуптанова
Ф.И.О. _____
«06» февраля 2023 года

Положение об установлении стимулирующих надбавок

Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения составляет 10% от фонда оплаты труда учреждения и включает:

- надбавки за особую трудность предметов, за квалификацию педагогического работника, за почетное звание и научную степень, за особую сложность условий работы, за классное руководство, за ведение кабинета, обслуживание вычислительной техники, работникам, избранным не освобожденным председателем профкома в размере не более 30% от стимулирующей части;
 - премиальные выплаты за результативность и качество труда (качество обучения, воспитание, создание условий для сохранения здоровья учащихся) в размере не менее 10% от стимулирующей части.
1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и в коллективном договоре.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя надбавки за классное руководство, ведение кабинета, обслуживание вычислительной техники, работникам, избранным не освобожденным председателем профкома:
- надбавка педагогическим работникам за классное руководство - 20%.
 - надбавка за ведение учебного кабинета определяется - 10%.
 - надбавка работникам, избранным не освобожденным председателем профкомов определяется до - 30%.

3. Критериями для осуществления премиальных выплат за результативность и качество труда являются: качество обучения, показатели здоровья и воспитанности учащихся.

Наименование должности	Основание для премирования	Педагогические работники	Достижение участниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов. Проведение уроков высокого качества. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий. Применение на уроках наглядных материалов, ИКТ. Исследовательские методы обучения. Проектные методы обучения. Высокие результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся (мониторинговые, административные, контрольные...) Лекционно - семинарская – зачетная система обучения. Инновационная оценка «портфолио». Наличие вариантов программ для разных групп школьников. Наличие инновационных планов. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки и др.). Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях). Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классы и часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, и т.п.). Взаимодействие с родительским комитетом. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних. Развитие системы ученического самоуправления. Снижение (отсутствие) пропусков учащихся уроков без уважительной причины. Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Образцовое содержание кабинета. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.) Организация предпрофильного и профильного обучения. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, внутришкольная организация (класс-группы, подгруппы из классов смежной параллели). Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы. Качественная организация питания и медицинского обслуживания.
------------------------	----------------------------	--------------------------	--

7. В случае уменьшения у учителей общеобразовательного учреждения в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля №191"О

6. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода нарастающих учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

5. Образовательному учреждению не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах нагрузки другой педагогической работой до установления им полной нормы не позднее чем за два месяца.

4. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме) часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений", при условии их нагрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Заместители руководителя по административно- хозяйственной части	Обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях школы.
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
Педагог-психолог, социальный педагог	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.
Библиотекарь	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга.
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.
	Оформление тематических выставок.
	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность.
	Выполнение плана работы библиотекаря.
	Обеспечение исправного технического состояния автопарка.
Водитель	Обеспечение безопасной перевозки детей.
	Отсутствие ДТП, замечаний.
	Проведение генеральных уборок.
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

8. За педагогическими работниками, направляемыми на плановые курсы повышения квалификации и переподготовки, на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

Иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от основной работы, выплачиваются суточные по установленным для командировок на территории Российской Федерации нормам.

Оплата проезда слушателей к месту учёбы и обратно, а также выплата суточных за время их нахождения в пути осуществляются за счёт направляющей стороны.

9. Рекомендовать руководителю образовательного учреждения за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда производить следующие доплаты:

— лицам, окончившим высшие профессиональные и средние профессиональные образовательные учреждения, в первые 3 года до 30% в месяц, предусматривать премирование работников в пределах фонда экономии оплаты труда образовательного учреждения по итогам года.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа с. Кень-Юрт

Грозненского муниципального района»

с. Кень-Юрт, ул. Южная № 6
Тел. 8(988) 900-06-70

ПРИКАЗ – РЕШЕНИЕ № 1

от 06.12.2022 г.

«О создании комиссии по ведению коллективных переговоров
по разработке и заключению коллективного договора».

В связи с истечением срока действия коллективного договора, заключенного 06.02.2020 по 06.02.2023г., в целях проверки его выполнения и подготовки проекта нового коллективного договора, руководство и профсоюзный комитет МБОУ «СОШ с. Кень-Юрт»

РЕШИЛИ:

1. Утвердить комиссию по ведению коллективных переговоров в следующем составе:

№	Ф.И.О	должность	статус
1.	Бисултанова М.М.	директор	председатель комиссии
2.	Хункаева З.Х.	председатель ППО	секретарь
3.	Абдулхайханова М.В.	педагог-психолог	член комиссии

2. Заседания комиссии по ведению коллективных переговоров проводить в помещении МБОУ «СОШ с. Кень-Юрт».
3. Поручить комиссии по ведению переговоров в срок до 28.12.2022г. осуществить проверку выполнения действующего коллективного договора.
4. Комиссии по ведению переговоров в срок до 06.02. 2023г. разработать проект нового коллективного договора и согласовать его условия.

Директор:

М.М.Бисултанова

ВЫПИСКА

из протокола № 2 от 06.02.2023 г.

ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Присутствовало – 36 человек.

отсутствовало – 32 человек

Повестка дня:

1. Принятие коллективного договора на 2023 – 2026 годы с приложениями.
2. Принятие правил внутреннего трудового распорядка для работников школы.

По первому вопросу выступила председатель первичной профсоюзной организации школы Хункаева З.Х.

Она ознакомила работников школы с проектом нового коллективного договора на 2023-2024гг. В своем выступлении затронула основные разделы:

- общее положение;
- трудовой договор;
- профессиональная подготовка, повышение квалификации работников;
- высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
- рабочее время и время отдыха;
- оплата и нормирование труда;
- гарантии и компенсации;
- охрана труда и здоровье;
- гарантии профсоюзной деятельности;
- обязательства профкома;
- контроль за выполнением коллективного договора.

По второму вопросу выступила директор Бисултанова М.М.. На собрании она предложила на рассмотрение Правила внутреннего трудового распорядка для работников школы, разработать подробно основываясь на всех пунктах Правил:

1. Общее положение.
2. Прием и увольнение работников.
3. Основные обязанности администрации.
4. Основные обязанности и права работников.
5. Рабочее время и его использование.
6. Работникам запрещается.
7. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

РЕШИЛИ:

1. Принять коллективный договор на 2023–2026 гг.
- в новой редакции.
2. Принять правила внутреннего трудового
- распорядка для работников школы.

Председатель: _____
Секретарь: _____

