

От работников

Л.Д. Кулаева

Председатель профсоюзной организации

МБОУ «СОШ №4 с. Самашки»

«30» 10 2020 г.

Коллективный

Договор

между работодателем и работниками

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №4 с. Самашки»

Ачхой - Мартановского муниципального района Чеченской Республики

на три года.

Принят на общем собрании
трудового коллектива
от «30» 10.2020 г. и
протокол №3

Коллективный договор принят
уведомительную регистрацию
в ТК «ОТ ИСР»
Ачхой - Мартановского района
Регистрационный номер №151

Начальник ТК «ОТ ИСР»

Ачхой - Мартановского района

Катаевой С.Х.

«05» 10 2020 г.



МБОУ «СОШ №4 с. Самашки»

Директор

От администрации
З.М. Дадаева

Содержание
Коллективный договор на 2021-2023 годы.

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Трудовые отношения.
- Раздел 3. Повышение квалификации работников.
- Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
- Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.
- Раздел 6. Оплата и нормирование труда работников
- Раздел 7. Гарантии и компенсации.
- Раздел 8. Охрана труда и здоровье.
- Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.
- Раздел 10. Обязательства профкома.
- Раздел 11. Контроль над выполнением коллективного договора.
- Приложения к Коллективному договору.**

- Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников
- Приложение 2. Положение об оплате труда работников
- Приложение 3. Соглашение по охране труда и технике безопасности.
- Приложение 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой.
- Приложение 5. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.
- Приложение 6. Перечень работников, которым установлены доплаты в % ставки за вредные условия труда.
- Приложение 7. Форма расчетного листа.
- Приложение 8. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
- Приложение 9. Положение о выплате надбавок, доплат и премий.
- Приложение 10. Положение об установлении стимулирующих надбавок.

Профсоюз работников народного образования и науки РФ в лице профсоюзного комитета МБОУ «СОШ № 4 с. Самашки», как единственного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указом Президента Чеченской Республики от 28.04.2008 г. № 163 «О взаимодействии органов исполнительной власти Чеченской Республики, администрации районов, городов Чеченской Республики и работников с профессиональными организациями и их объединениями», отраслевым и региональным 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 № 4 с. Самашки Ачхой-Мартановского муниципального района» Чеченской Республики.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в дальнейшем — ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и локальными актами, регламентирующими взаимоотношения работников работодателя школы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлению дополнительных социальных, 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, региональным и территориальным соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации — председателя первичной профсоюзной организации, далее — председатель профкома — Кулаева Л.Д., работодатель в лице его представителя — директора - З.М. Дадаевой

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- положение об оплате труда работников (приложение № 2);
- соглашение по охране труда на 2019 год (приложение № 3);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами (приложение № 4);
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров (приложение № 5);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 6);

ПРОФНОМ:

...при принятии которых работодатель учитывает мнение:

13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Исследования проводились в течение 1990-1991 гг. на территории заповедника «Смоленский» в Смоленской области.

УТВЕРЖДЕНО

... все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

ВНЕШНЕГО

...к уровню социально-экономического положения работников

Выводы: 1. Анализ деятельности предприятия за 2010-2012 гг. показал, что в целом предприятие имеет положительную динамику развития. 2. Анализ деятельности предприятия за 2010-2012 гг. показал, что в целом предприятие имеет положительную динамику развития.

COMPTON ELECTRONICS.

...прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не

И. К. ПО.

изменения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке,

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

В течение всего срока проведения ликвидации.

в течение всего срока проведения ликвидации

CONCLUSIONS

...в течение трех месяцев со дня перехода прав...

В течение 1998 года в соответствии с программой, одобренной Советом директоров, компания провела ряд мероприятий, направленных на повышение эффективности управления и улучшение качества работы.

Важнейшим аспектом срока реорганизации, и типичной формы собственности.

Учреждения (Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации)

...инициативы, присоединения, разделения, выделения,

4. _____

...распоряжения, расторжения трудового договора с руководителем

Договор сохраняет свое действие в случае изменения

...и, следовательно, его реализации.

...разъяснять работникам положения коллективного

винетъ въ вѣнцѣхъ

...распространяется на всех

101-102

...во взаиморотношениях с работодателем (ст.

имеют право участвовать в

• или оздоровительно-профилактических мероприятий

(приложение № 8);

• возмещение о выплате надбавок, доплат и премий (приложение № 9);

• возмещение об установлении стимулирующих надбавок

(приложение № 10).

1.4. Стороны определяют следующие формы управления учреждением и через профком:

• учет мнения (по согласованию) профкома;

• консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

• получение от работодателя информации по вопросам,

непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным (ч. 2 ст. 53 ТК РФ) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном

договоре;

• обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

• участие в разработке и принятии коллективного договора.

Трудовой договор.

1.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения работников, работодатель и профком договорились:

1.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации Российской системы образования и направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования (Наша школа).

1.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

договором.

1.2.2. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанных с ликвидацией или реперофигированием учреждения образования, работодатель не менее чем за три месяца уведомляет соответствующий профсоюзный орган.

1.2.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными

- федеральных законах, если трудовые отношения не могут быть
установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей
работы или условий её выполнения.
23. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и
раскраснения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ,
и не могут уходить за пределы положений законодательных актов, Уставом учреждения
и не могут уходить за пределы положений законодательства.
24. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух
экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и
работником.
25. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на
работу.
26. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора,
предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объём
учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы
и компенсации и др.
27. Условия трудового договора могут быть изменены только по
согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)
28. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим
работником в соответствии с п. 66 Типового положения об
общественном учреждении устанавливается работодателем,
исходя из количества часов по учебному плану, программам,
обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном
учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома. Верхний
предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях,
предусмотренных указанным Типовым положением.
29. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в
трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с
письменного согласия работника.
30. Учебная нагрузка на новый учебный год учителя и других работников,
ведущих преподавательскую работу помимо основной работы,
устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения профкома.
Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в
отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном
году.
31. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в
отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в
письменном виде.
32. При установлении учителям, для которых данное учреждение является
местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как
правило, сохраняется её объём и ответственность преподавания
предметов в классе. Объём учебной нагрузки, установленный учителем в
начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе
администрации в текущем году, а также при установлении её на
следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения

- по инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается, как правило, только на новый учебный год
- по инициативе работодателя работника не требуется.
- В случаях в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по этому отпуску.
- 2.25. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания учебного года;
 - 2.24. Возвращения на работу учителя, ранее выполнявшего эту работу в условиях, карантином и в других случаях);
 - 2.23. Простой, когда работнику поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с потопными условиями, карантин и в других случаях);
 - 2.22. Простой, когда работнику поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с потопными условиями, карантин и в других случаях);
 - 2.21. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.20. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.19. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.18. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.17. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.16. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.15. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.14. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.13. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.12. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.11. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.10. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.9. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.8. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.7. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.6. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.5. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.4. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.3. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.2. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - 2.1. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

работника.

В случае вынужденной подачи заявления об увольнении по собственному желанию работодатель обязанность доказать это обстоятельство возлагается на работника. В случае вынужденной подачи заявления об увольнении по собственному желанию работник по собственному желанию допустимо только при 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 работник по собственному желанию допустимо только при 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 работник по собственному желанию допустимо только при увольнении, такое увольнение будет признано незаконным независимо от того, каким способом работодатель принудил подать заявление на увольнение.

имеющие квалификационную категорию, имеют право на льготную
 государственной деятельности, победители республиканских и всероссийских
 и государственных награды, полученные за достижения в
 «Почетный», высшие профсоюзные награды, отраслевые знаки
 и более лет, почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный»,
 имеющие стаж педагогической деятельности
 в длительном отпуске до 1 года и в других случаях.
 в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
 временной нетрудоспособности;

образовательного учреждения или выхода на пенсию независимо

педагогической работы после ее прекращения в связи с
 и руководящим работникам в случаях:

до одного года действия имеющихся квалификационных
 аттестационной комиссией.

квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня

и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие

работников, государственных и муниципальных образовательных
 с Положением о порядке аттестации педагогических работников и

проведение аттестации педагогических работников в

повышения квалификации.

уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки,
 получившим второе профессиональное образование

гарантии и компенсации, предусмотренные (ст. 173 – 176 ТК РФ),

уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст. 173 – 176

образования при получении ими образования

в учреждении высшего, среднего и начального

гарантии и компенсации, совмещающим работу
 командировки (ст. 187 ТК РФ).

и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных

ему командировочные расходы (суточные, проезд и

и, если работник направляется для повышения квалификации в

работы (должность), средней заработной платы по основному

работников для повышения квалификации сохранять
 ст. 49, п. 2)

закон «Об образовании в РФ № 273-ФЗ» от

квалификацию педагогических работников не реже чем один
 с соответствия с перспективным планом.

переподготовку, переподготовку и

обязуется:

каждый педагогический год с учетом перспектив развития учреждения.

работников, перечень необходимых профессий и специальностей
 профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

согласованию) профкома, определяет

В случае массового высвобождения работников, возникающего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объема его деятельности, 90 календарных дней.

4.3.4. К массовому высвобождению работников в образовательной организации относятся увольнения 10 и более процентов работников в учреждении в течение оздоровительных, летских дошкольных учреждений.

4.3.3. Работникам, высвобождаемым из учреждений в связи с сокращением приема на работу при появлении вакансий.

4.3.2. Высвобождаемым 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 появлении вакансий.

4.3.1. Преимущественное 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 договора, что:

профкома, ТК РФ).

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 предлагаемые варианты трудоустройства.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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 действия 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 сохранить до наступления пенсионного возраста.

процедуру при прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию (без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников).

представитель работодателя своевременно, 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 которых намерено их осуществлять (ст. 82 ТК РФ).

4.3.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (а также сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (в сельской местности продолжительность рабочего времени мужчин – 40 часов; женщин – 36 часов).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной 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, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, 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 медицинским заключением.

(В начальных и в старших классах менее 18 часов - входит неполную недельную рабочую нагрузку учителя).

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.
Привлечение работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
5.6. В случаях, предусмотренных (ст. 99 ТК РФ), работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом организационных и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждений к выполнению работы, не предусматриваемой уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном законодательством 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 учреждений и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работника должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124-125 ТК РФ).
При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
5.10.1 Работодатель обязуется:

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

Должность			в т.ч. за вредные и опасные условия труда
Библиотекарь,	42		3
Л. бухгалтер	42		
Учитель, логопед, социальный педагог,	56		
Лаборант, электрик, сторож, заместитель директора по АХР, водитель автобуса, секретарь, рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений	28		3
Рабочая по комплексному обслуживанию зданий	31		3
Повар	34		6

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 учредителем ст. 335 и Уставом учреждения.

5.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

- ограничение сверхурочной работы. В силу ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и

работы в ночное время;

должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от соответствия с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от

привлечения 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. Согласно ст. 96 ТК РФ инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время. Согласно ст. 92 ТК РФ, являющийся для них полной нормой труда и поэтому не влечет уменьшения оплаты труда.

работного времени - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), являющийся для инвалидов I или II группы, установленную продолжительность - независимо от медицинского заключения для работников, являющихся

5.18. Установить для работников-инвалидов:

им путевки на санаторно-курортное лечение.

5.17. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении

дней.

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск не менее 3 календарных

руководителей учреждений, руководителей структурных подразделений,

5.16. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая

выплаты денежной компенсации при увольнении.

пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае

оплачивается в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска

соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и

перiod до истечения шести месяцев его продолжительность должна

другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный

5.15. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и

5.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

позднее, чем за две недели до его начала.

этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска

том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время

работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в

отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между

с согласия самого работника и выборного профсоюзного органа. Ежегодный

допускается только с письменного согласия работника, а отъезд из отпуска также

частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем

РФ от 14 мая 2015 г. № 466. Разделение отпуска, предоставление отпуска по

администрация устанавливает в соответствии с постановлением Правительства

условий для отдыха работников. Продолжительность ежегодного отпуска

необходимости обеспечения нормальной работы учреждений и благоприятных

согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, с учетом

перiod в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по

отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний

5.13. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых

распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 1 часа (ст. 108 ТК РФ).

для других работников устанавливается Правительством Трудового

при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ. Кроме этого, инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от выполнения работ в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение инвалидов в данные дни осуществляется только с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (ст. 113 ТК РФ).

установленный ежегодный отпуск (дополнительных 4 дня).

6. Оплата и нормирование труда работников

Стороны исходят из того, что:

6.1. Средняя заработная плата педагогического работника организации общего образования, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отрабатывшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Чеченской Республике.

В размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников организации включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

6.3. Оплата труда бюджетных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепраславным 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 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики» от 07.10.14г. постановление Правительства ЧР №167 от 07.08.2018г. и включает в себя:

минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;

- повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставка заработной платы;
- Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставка заработной платы по профессиональным 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;
 - выплаты, предусмотренные действующим законодательством, другие выплаты, локальными нормативными актами учреждений;
 - оплата труда медических, библиотечных работников учреждений образованния производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики;
 - доплаты за выполнение работ в ночное время устанавливаются не ниже 35% за каждый час работы в ночное время;
 - работодателю с учетом мнения профсоюзного комитета устанавливается - работникам с тяжёлыми 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 тяжёлыми 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 образованных» приложением № 1 к настоящему Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики, утвержденному 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.
 имеющих:
- 6.4.3. Оплата труда работников образовательных учреждений, имеющих:

Выдающийся коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Именным почетное звание «Заслуженный», «Почетный», «Отличник», «За трудовое отличие» - 0,2;

Именным почетное звание «Народный» - 0,3.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме два раза в месяц. Работникам выдается расчетный листок за два дня до заработной платы, в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

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 включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось 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 организацией 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, состоявшим 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 размеров оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановления 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 разряда 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 разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.10. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном (ст. 142 ТК РФ), в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.11.2. Противодействовать незаконным удержаниям из заработной платы, административному навязыванию педагогическим работникам различных печатных изданий и прочей 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 отпусков, 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 сравнению с принятым (за исключением случаев ликвидации учреждений) по сравнению с учебной нагрузкой на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом

дня доплатных оплачиваемых (среднемес. 3/п.) в месяц. (ст. 262 ТК РФ).

- 7.6. Доплатные выходные дни лицам осуществляющим уход за детьми-инвалидами по заявлению одному из родителей для ухода предоставляются 4
- предоставления материальной помощи и ее размерам.
- учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований
- пенсии, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным
- помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим
- 7.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную
- комнаты (места) для приема пищи).
- 7.4. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты,
- находится в отпуску по уходу за ребенком до 3-х лет).
- издание в размере 100 рублей ежемесячно получает (работник, который
- денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодическое
- работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом,
- 7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим
- жизнь нуждающимся работникам.
- 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении
- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Стороны договорились, что работодатель:

7. Гарантии и компенсации.

- позднее чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы (ст. 136 ТК).
- работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не
- должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме
- работнику. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую
- работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении
- 6.11.8. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им
- наuki РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 г. № 947/96).
- образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и
- работников образовательных учреждений, работодателю Министрством
- здоровья, осуществлять с учетом рекомендаций об условиях оплаты труда
- медицинского заключения на дому детей, имеющих отягченные возможности
- 6.11.7. Исчисление заработной платы за индигидуальное обучение на основании
- работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.
- производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической
- в случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него
- 6.11.6. Применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не
- педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки
- нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)
- России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени
- Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки

7.1. Обучение на дому больных детей, оплата 20 % к ставке 3/п (на одного работника отводится 15 часов, основание: медицинское заключение и заявление родителя).

7.8. Предоставить компенсацию коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности (Федеральный закон «Об образовании в РФ №273-ФЗ» от 29.12.2012г. ст.47, п.8);

7.9. Предоставить педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, компенсацию коммунальных льгот в размере 1200 р. (Постановление Правительства РФ №106 от 14.06.2016 года «О внесении изменений в Постановление Правительства РФ №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 председателю первичной профсоюзной организации за работу по защите социально-экономических прав работников и повышению 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. Согласно постановлению Правительства РФ №167 от 07.08.2018г. производить доплату 10% от ставки за наставничество.

8. Охрана труда и здоровье.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Участвовать в реализации программы «Безопасность образовательного учреждения» на период до 2022 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 учреждении, и профессиональных заболеваний, предоставляет 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 правильно
 8.1.7. Организовывать проведение аттестации рабочих мест на соответствие
 условиям труда в учреждениях.
 8.1.8. Требуется обеспечивать работающих спецодеждой, специальной обувью и
 другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими
 средствами
 8.1.9. Приостанавливать частично или полностью деятельность учреждений
 образования 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, требования 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. - численность работников которого не превышает 50
 человек, создается служба охраны труда с доплатой 20% ответственному,
 где превышает 50 человек вводится должность специалиста по охране труда,
 имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.
 8.1.14. Обеспечивать за счет средств учреждения, обязательные
 превентивные (при поступлении на работу) и периодические медицинские
 осмотры (обследования) работников, 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 прохождения медицинских осмотров,
 обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплате санитарных
 книжек.
 8.1.15. Обеспечивать работников за счет средств учреждения спецодеждой,
 специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и
 обеспечивающими 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 инструктажи на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленном порядке.

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 профессиональных заболеваний.

8.1.23. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информации и документы, 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 установленном порядке.

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

8.1.27. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Предоставлять 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

установлении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения требований 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 административной учредителя 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 регламентируют работодателям:

♦ заключать Договор по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом 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, ортехникой, 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.

8.2. Профком обязуется:

- ♦ определять отдельной строкой в сметах средства по охране труда по ст. 111040 "Прочие расходы" на основе соглашений по охране труда; в 2019-2022гг. добиваться выделения из всех источников финансирования средств на охрану труда в размере 0,2% от фонда оплаты труда.
- ♦ организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- ♦ организовывать экскурсии и культурно-массовые мероприятия для членов профкома;
- ♦ предоставлять льготные путёвки для лечения и отдыха в санаториях и на курортах для членов коллектива.

безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

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

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

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, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оптехнику, средства связи и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности

9.10. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам, уполномоченным первичных профсоюзных организаций не менее, чем 20 дней в году для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учредной с сохранением 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 неправомерных 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);
- запрещение работы 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 комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);

страхования.

- 10.10. Осуществлять общий контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки работников учреждений и обеспечению их новотехническими приборами.
- 10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с обязательному социальному страхованию.
- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по трудовым спорам и суде.
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по персональным данным работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите работников.
- 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.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждений.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять 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.

Профком обязуется:

10. Обязательства профкома.

- 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.

11. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договаривались, что:

- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссии урегулирования по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников урегулирования.
- 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 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.
- 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 разрабатывают 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 трехдневный 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 предупреждения использования работниками крайних мер их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного 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 будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение

к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики
Минимальные размеры
должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11 840
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12 115
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	12 115
4 квалификационный уровень	Преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель	12 420

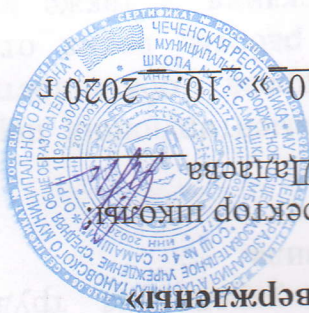
* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Чеченской Республики
района»
МБОУ «СОШ №4 с. Самашки Ачхой-Мартановского муниципального
внутреннего трудового распорядка для работников

П Р А В И Л А

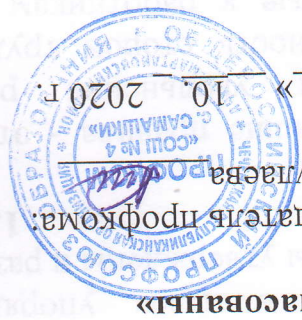
«Утверждены»

 3.М.Далаева
 Директор школы
 « 30 » 10. 2020 г.



«Согласованы»

 Л.Д.Кулаева
 Председатель профкома:
 « 30 » 10. 2020 г.



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СОШ №2 с. Самашки Ачхой-Мартановского муниципального района»
Чеченской Республики

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

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в школе;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- или профессиональной подготовки, наличия квалификации, наличия специальных знаний документов об образовании, квалификации, наличия специальных знаний;
- трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу впервые справку о последнем занятии, выданную по месту жительства);
- Паспорт;

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

2. Прием и увольнение работников.

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.

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

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. Общие положения.

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

Протокол №3

« 30 » 10. 2020 года.

Приняты на собрании трудового коллектива:

формлируется личное дело на нового работника (листок по учету кадров), фотография, копии документов об образовании, квалификации, отпусках, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний, выписки из приказов о назначении, переводе,

его права и обязанности,

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

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

2.8. В связи с изменениями в организации работы школы (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.)

рабочник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

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.

3. Основные обязанности администрации.

Администрация ОУ обязана:

3.1. Обеспечить соблюдение требований устава школы и правил внутреннего трудового распорядка.

3.2. Организовать труд педагогических работников, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

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.

3.5. Обеспечить работников необходимыми пособиями и хозяйственными инвентарем для организации эффективной работы.

3.6. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда.

3.10. Своевременно предоставлять отпуска работникам школы в соответствии с утвержденным на год графиком.

4. Основные обязанности и права работников ОУ.

Работники ОУ обязаны:

4.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка школы, соответствующие должностные инструкции, Устав школы.

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, во всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрацию. Соблюдать правила противопожарной безопасности, противопожарной санитарии и гигиены.

4.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, 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 учащемся и воспитанниках школы, быть внимательными, 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 внимательными и доброжелательными 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 определяются тарифно-квалификационными требованиями, уставом школы, должностными инструкциями.

Деталогі ведуть 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 «О бухгалтерском учете», утвержденным Президентом РФ от 21.11.1997г. 129 - Ф3».

детей домой в сопровождении родителей (лиц их заменяющих, родственников). Воспитатель ППД должны проводить детей в раздевалку и проследить за их поведением за 15 минут до начала занятий. В конце дня учитель начальных классов и 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 16.00. 5.2. Школа работает в одну смену: с 8.30 до 13.35, дополнительные занятия – до 16.00. 5.1. В школе устанавливается 6 – дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

5. Рабочее время и его использование.

необходимыми пособиями и иными материалами. 4.27. На получение рабочего места, оборудования в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, оборудованного 4.26. На совмещение профессий (должностей). 4.25. На повышение разряда и категории по результатам своего труда. 4.24. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда. 4.23. Обращаться при необходимости к родителям, для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей. 4.22. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей. 4.21. Быть избранными в органы самоуправления. 4.20. Проявлять творчество, инициативу. 4.19. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности.

имеют право:

Муниципального района

Работники МБОУ «СОШ №4 с. Самашки Ачхой-Мартановского

ее, особое внимание обратить: на закрытие форточек, фрамуг, дверей школы. 4.17. Сторож обязан охранять здание школы, периодически производить обход помещений по школе. 4.16. Уборщица обеспечивает санитарное состояние закрепленного 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. 4.15. Повар обеспечивает высококачественное приготовление пищи, участвует в составлении меню; отвечает за сохранность и качество, полученных для реализации готовой продукции, санитарное состояние кухни и ее подсобных помещений, посуды, кухонного инвентаря.

5.4. Продолжительность рабочего дня для руководителя, административно хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета - часовой рабочей недели в соответствии с графиком. Графики работы утверждаются руководителем школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работникам, если они имеют педагогическую нагрузку одну ставку и менее ставки, выделяется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Администрация имеет право вызывать 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 предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Организация и режим работы школы.

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 30 минут до начала работы и продолжаться не более 30 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. Заседания 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 благополучных 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.

6.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- 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, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

Протулом считається неявка на роботу без уважительных причин в течение всего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

7.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

7.3. Поощрения объявляются приказом руководителя школы и доводятся до сведения коллектива, запись о награждении вносится в трудовую книжку работника.

7.2. Поощрения применяются администрацией школы или совместно с профсоюзным комитетом школы.

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение Почетной грамотой школы.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

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:

6.7. Не разрешается делать замечания работникам школы в присутствии детей и родителей; выяснять отношения между работниками в присутствии детей.

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

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 в частности 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 повторен новый 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 несоответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги МБОУ «СОШ №4 с. Самашки» 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 трудового распорядка школы относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива и утверждаются общим собранием коллектива по представлению администрации школы.

Приложение № 2

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №4 с. Самашки Ачхой-Мартановского муниципального района» Чеченской Республики

«Утвержден

Директор ОУ

З.М. Дадаева

«30» 10.2020 года

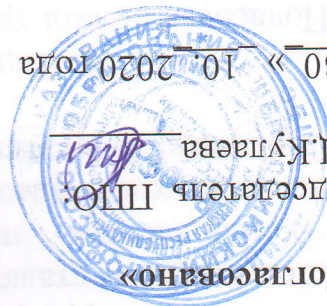


«Согласовано»

Председатель ППО

Л.Д. Кулаева

«30» 10.2020 года



Положение об оплате труда работников школы.

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

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
- ## 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 среднемесячное 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, продолжавшегося не свыше двух месяцев.
- 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 среднемесячное количество рабочих часов: при норме 36 часов в неделю — 150, 0; при норме 40 часов в неделю — 166, 2
- Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате:
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.
- ## 3. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

- Месечная 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 часов педагогической работы в неделю.
- 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.
- ## 2. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).

- 1.2. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 36 часов в неделю.
- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных групп; педагогам-психологам; социальным педагогам;
- 1.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):
- ## 1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

6. Порядок определения уровня образования.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по согласению сторон с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительной работы по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

• работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительной работу по другой профессии (должности) или выполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение часов работы.

Первые два часа работы, и не менее чем в двойном размере — за последующие часы работы, производится доплата: не менее чем в полуторном размере — за графиком работ, производится доплата: не менее чем в двойном размере — за графиком работ, осуществляемому за пределами рабочего времени, установленного для работников, осуществляющих работу во время отсутствия работника или в период отсутствия работника, младшим воспитателям за

4. Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за предоставление другой день отдыха.

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

• работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одного дневного заработка, производятся в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа 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 часовым или дневным ставкам в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

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

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 согласению сторон предоставлением другого дня отдыха).

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

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж основан 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.

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.

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

7. Порядок определения стажа педагогической работы.

3. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленной 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 школы вопроса об установлении более высокого размера оплаты труда, осуществляется на основании представления директора школы.

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.

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

Приложение № 3

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4 с. Самашки Ачхой-
Мартановского муниципального района»
Чеченской Республики

«Согласовано»
Председатель ЦПО:
Л.Д. Кулаева
« 28 » 08. 2020 года



«Утверждено»
Директор ОУ:
З.М. Дадаева
« 28 » 08. 2020 года



СОГЛАСИЕНИЕ
по охране труда и технике безопасности
на 2020-2021 уч. год.

Администрация и комитет первичной организации профсоюза МБОУ «СОШ № 4 с. Самашки» заключили настоящее соглашение в том, что в период с апреля по декабрь 2020 года будут выполнены следующие мероприятия по охране труда работников школы:

№ п/п	Мероприятия, предусмотренные соглашением	Сроки выполнения	Ответственный
1.	Медицинские осмотры сотрудников; обследование в СЭС;	Один раз в год	Администрация
2.	- обследование на СИПД - сдача санминимума	Один раз в два года (по плану) Один раз в год	Администрация Завхоз
3.	Соблюдение норм санитарно-гигиенического состояния бытовых и вспомогательных помещений.	В течение года	Завхоз
4.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры (замена ламп, ремонт электропроводки, приобретение настольных ламп)	1 раз в неделю	Завхоз
5.	Своевременное обеспечение спецодеждой и орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты.	1 раз в квартал	Администрация, Завхоз
6.	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи.	июнь-август	Завхоз
7.	Косметический ремонт школы.	октябрь	Администрация
8.			

№	Должность	Наименование счета	Виды работ	Сроки
1.	Завхоз	Хозяйственный	Хозяйственные работы	1 год
2.	Лесоз	Хозяйственный	Хозяйственные работы	2 года
3.	Автомеханик	Хозяйственный	Хозяйственные работы	1 год
4.	Плотник	Хозяйственный	Хозяйственные работы	2 года
5.	Плотник	Хозяйственный	Хозяйственные работы	2 года

Губернаторская Администрация (Губ. адм. № 69)
 Губернаторская Администрация (Губ. адм. № 69)
 Губернаторская Администрация (Губ. адм. № 69)
 Губернаторская Администрация (Губ. адм. № 69)
 Губернаторская Администрация (Губ. адм. № 69)

Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	В течение года	Завхоз
Ремонт и обновление оборудования спортивного и актового залов.	2019—2020гг.	Администрация, Завхоз
Ремонт системы теплоснабжения, водоснабжения, электроснабжения, канализации.	По мере выделения средств	Администрация, Завхоз
Замеры сопротивления.	По мере выделения средств	Завхоз
Проверка работоспособности огнетушителей и их перезарядка	По мере выделения средств	Завхоз

Приложение № 4

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4 с. Самашки Ачхой-
Мартановского муниципального района»
Чеченской Республики

«Утверждено»
Директор ОУ
З.М. Дадаева
«30» 10.2020 года

«Согласовано»
Председатель ПМО
Л.Д. Кулаева
«30» 10.2020 года

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	1 6 пар
2.	Повар	халат хлопчатобумажный	2
3.	Уборщика служебных помещений	халат хлопчатобумажный, рукавицы комбинированные, перчатки резиновые	1 6 пар 2 пары
4.	Рабочий	рукавицы комбинированные, халат хлопчатобумажный.	6 пар 2

№	Должность	Виды ссылающихся и обезвреживающих средств	норма выдачи на 2 месяца
1.	Завхоз	МЫЛО	100 г.
2.	Повар	МЫЛО	100 г.
3.	Уборщица служебных помещений	МЫЛО	100 г.
4.	Рабочий	МЫЛО	100 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4 с. Самашки
Ачхой-Мартановского муниципального района»
Чеченской Республики

«Утверждено»

Директор ОУ
З.М. Дадаева

«30» 10. 2020 года



«Согласовано»



Председатель ЦПО:
Л.Д. Кулаева

«30» 10. 2020 года

Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры.

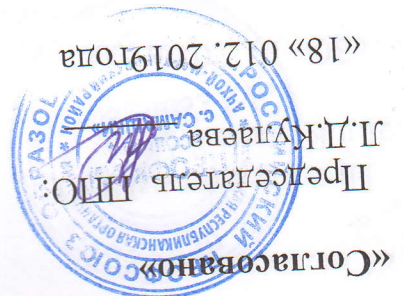
1. Продолжительная болезнь (более 1 месяца) – 1000 рублей;
2. Юбилейные даты: 0 лет – 1000 рублей; 55 лет и 60 лет – 1500 рублей; 1000 рублей;
3. По потери близких родственников – 1000 рублей;
4. Семейные торжества (свадьба, рождение ребенка) – 1000 рублей.

Приложение № 6

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4 с. Самашки
Ачхой-Мартановского муниципального района»
Чеченской Республики



«Утверждено»
Директор ОУ
З.М. Дадаева
«18» 12.2019 года



«Согласовано»
Председатель ЛПО:
Л.Д. Кулаева
«18» 012.2019 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 – 12% от ставки;
3. Рабочий – 10 % от ставки.

Приложение № 7.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4 с. Самашки Ачхой-
Мартановского муниципального района»
Чеченской Республики

«Утверждено»
Директор ОУ
З.М. Далаева
«30» 10.2020 года

«Согласовано»
Председатель ЦПО:
Л.Д. Кулаева
«30» 10.2020 года

Форма
расчётного листка

Ф.И.О. _____

Месяц _____ год _____

Начислено всего: _____

Удержано всего: _____

Оклад _____

Аванс _____

Замещение _____

П/налог _____

Надошки _____

Профсоюз _____

№ 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 (проведение 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	Администрация

План оздоровительно-профилактических мероприятий



«30» 10.2020 года

Председатель ИПО:
Л.Д.Кулаева

«Согласовано»



«30» 10.2020 года

«Утверждено»
Директор ОУ
З.М.Дадаева

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2 с. Самашки Ачхой-Мартановского муниципального района Чеченской Республики

Приложение № 8

Лайвзнос	Совмещение	К выдаче:
_____	_____	_____

2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не

- 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);

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от

методическими объединениями и т.д.);

иностранному языку, по русскому языку, за руководство школьными заведениями кабинетом; за проверку письменных работ по математике, работу во вредных и опасных условиях труда; за работу в ночное время; за выплаты компенсационного характера (указать конкретные виды работ: за в виде положений о доплатах и надбавках, о премировании и др.

профессиональными органами и закрепляются в коллективном договоре, согласие источников, самостоятельно, по согласованию с соответствующими пределах средств, утвержденный на оплату труда, в том числе из внебюджетных Размеры доплат, надбавок и других выплат устанавливаются учреждением в

Положение о выплате надбавок, доплат и премий



«30» 10 2020 года

Директор ОУ
З.М. Далаева

«Утверждено»



«30» 10 2020 года

Председатель ИМО:
Л.Д. Кулаева

«Согласовано»

Приложение № 9
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4 с.Самашки Ачой-
Мартановского муниципального района» Чеченской Республики

9.	Сдача анализов на ВИЧ	Ежегодно	В августе	Администрация, ИК школы
8.	Своевременная вакцинация от гриппа и других заболеваний.	По мере надобности	Администрация, ИК школы	Графику

менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставления другого дня 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 одинарный 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.

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

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

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, или дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника 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 дополнительного 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 отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются.

Почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, устанавливаемые для работников различных отраслей, названий которых начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - ставка (оклад) повышается на 50%.

Почетное звание, установленное для работников различных отраслей, названий которых начинается со слов «Заслуженный», «Почетный» оплату т.е. ставка повышается на разряд выше, ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; звания - ставка (оклад) повышается на 30 %;

Приложение № 10

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4 с. Самашки Ачхой-
Мартановского муниципального района» Чеченской Республики

«Утверждено»

Директор ОУ

З.М. Далиева

«30» 10. 2020 года



«30» 10. 2020 года

Президент ИТО,
Л.Д. Кулаева



«Согласовано»

Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения составляет 30% от фонда оплаты труда учреждения и включает:

– доплаты за особенность предметов, за квалификацию педагогического работника, за почетное звание и научную степень, за особенности условий работы, за классное руководство, за ведение кабинета, обслуживание вычислительной техники, работникам, избранным на освобожденными должностями профкома в размере не более 50% от стимулирующей части;

– премиальные выплаты за результативность и качество труда (качество обучения, воспитания, создание условий для сохранения здоровья учащихся) в размере не менее 50% 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 доплаты за классное руководство, ведение кабинета, обслуживание вычислительной техники, работникам, избранным на освобожденными должностями профкома;

– доплата педагогическим работникам за классное руководство - 30%.

– доплата за ведение учебного кабинета определяется - 15%.

- оплата работникам, избранным не освобожденными председателями профкомов определяется до - 30%.

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

Наименование	Основание для премирования
Педагогические работники	Достижение учащимися 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. Технология модульного и блочно - модульного обучения. Лекционно - семинарская - зачетная система обучения. Инновационная оценка «портфолио». Наличие вариантов программ для разных групп школьников. Наличие индивидуальных 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, Ловящих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, обществу. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам не совершеннолетних. Развитие системы ученического самоуправления. Снижение (отсутствие) прогулков учащихся уроков без уважительной причины.

Снижение частоты обосновательных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень исполнения дисциплины (подготовке отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.)	Заместители руководителя по УБР, ВР	Высокий уровень организации и проведения итоговых и промежуточных аттестаций 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 управления, внутришкольная организация (класс-группы, подгруппы одного к подгруппы межклассные одной параллели, подгруппы из классов смежной параллели). Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы. Качественная организация питания и медицинского обслуживания.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	Заместители руководителя по хозяйственной части	Педагог-психолог, социальный педагог	Библиотекарь	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. Проведение генеральных уборок.	Обслуживающий персонал (уборщица, СанПиН, качественная уборка помещений. Содержание участка в соответствии с требованиями
---	---	---	---	---	--------------------------------------	--------------	---	---

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).

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

6. Не допускается выплата заработной платы в размере 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 наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

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 подлежат и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля №191"О 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 стипендии по установленным для командировок на территории Российской Федерации нормам.

По второму вопросу выступил директор школы З.Л. Абдулхакиев, он предложил на рассмотрение Иравила внутреннего трудового распорядка для

Мусаева А.Л. обратила внимание на то, что все пункты приложения к коллективному договору выполняются. Далее Кулаева Л.Д. предложила на рассмотрение план работы профсоюзной организации на 2020-2021 уч. г.

- контроль за выполнением коллективного договора.
 - обязательства профкома;
 - гарантии профсоюзной деятельности;
 - охрана труда и здоровье;
 - гарантии и компенсации;
 - оплата и нормирование труда;
 - рабочее время и время отдыха;
 - высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
 - работников;
 - профессиональная подготовка, повышение квалификации
 - трудовой договор;
 - общее положение:
- 2021-2023 гг. В своем выступлении затронула основные разделы:

Она ознакомила работников школы с новым коллективным договором на организацию школы Кулаева Л.Д..

По первому вопросу выступила председатель первичной профсоюзной на 2020-21 уч. год.

2. Принятие правил внутреннего трудового распорядка для работников школы
- Утверждение плана работы профсоюзной организации на 2020-21 уч. год.
1. О выполнении коллективного договора на 2017 – 2020 годы с приложениями.

Повестка дня:

Присутствовало 58 чел.
Отсутствовало – 33 чел..

ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Протокол № 3 от 30.10.2020 г.

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 работы от 1000 до 1500 рублей в месяц, предусматривать премирование работников в пределах фонда экономии оплаты труда образовательного учреждения по итогам года.

СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

Направлением на уведомительную регистрацию Коллективный договор
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №4. Самашки Ачхой-Мартановского
муниципального района» Чеченской Республики на 2021 – 2023 годы.
Принят на общем собрании трудового коллектива от «30» 10 2020 года,
протокол № 3

Коллективный договор подписали :

От лица работодателя директор школы З.М. Дадаева

От работников представитель первичной профсоюзной организации

Л.Л. Кулаева.

Численность работников организации 90 человек, в том числе число членов
профсоюза 90 человек.

ОКВЭД (вид экономической деятельности) № 85.14

Форма собственности - муниципальная.

Приложения:

1. Протокол общего собрания работников с решением о принятии

Коллективного договора;

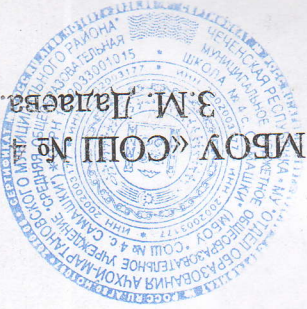
2. Положение об условиях оплаты труда по новой системе оплаты труда

работников;

3. Подписи и наставки компенсирующего характера;

4. Правила внутреннего трудового распорядка;

5. Соглашение по охране труда и технике безопасности;



Директор МБОУ «СОШ №4 с. Самашки»
З.М. Дадаева.

Пронумерован, прошнурован и
скреплен печатью (57 листов).

Директор МБОУ «СОШ №4 с. Самашки»:

Иванова З.М.

