

Работодатель:
Директор МБОУ
«СОШ 1 с Кулары»
Бисиева Л.Р.


подпись

17.03.2023г.

М.П.

Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
Арсанукаева Р.М.


подпись

17.03.2023г.



Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 с Кулары Ачхой-
Мартановского муниципального района»
срок действия коллективного договора 3 года
с 17.03.2023 по 17.03.2026 годы

Принят на общем собрании коллектива
от «17» 03. 2023 года протокол № 2

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
отделе труда и социального развития
Ачхой- Мартановского района

Регистрационный № 224.

Начальник отдела труда и
социального развития(район)



Содержание коллективного договора

дел 1	Общие положения	3
дел 2	Трудовые отношения	5
дел 3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	12
дел 4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	13
дел 5	Рабочее время и время отдыха	14
дел 6	Оплата и нормирование труда	19
дел 7	Социальные гарантии и льготы	22
дел 8	Охрана труда и здоровья	23
дел 9	Гарантии профсоюзной деятельности	26
дел 10	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	29
дел 11	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	30
положение 1	Положение о порядке аттестации педагогических работников образовательной организации, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности	31
положение 2	Правила внутреннего трудового распорядка для работников	41
положение 3	Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа, которых даёт право на дополнительный отпуск	85
положение 4	Перечень должностей с ненормированным рабочим днём, работа в которых даёт право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	87
положение 5	Положение об оплате труда Работников	88
положение 6	Положение о премировании, надбавках и материальном стимулировании работников	114
положение 7	Соглашение Администрации и профсоюзной организации по охране труда	119
положение 8	Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда	126
положение 9	График работы сотрудников	127

1. Общие положения.

1.1. Работодатель признает Чеченскую республиканскую организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице профсоюзного комитета МБОУ «СОШ 1 с Кулары», как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указом Президента Чеченской Республики от 28.04.2008 г. № 163 «О взаимодействии органов государственной власти Чеченской Республики, администрации районов, городов Чеченской Республики и работодателей с профессиональными союзами 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 №1 с Кулары» Ачхой –Мартановского района» Чеченской Республики.

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

Условиями коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации – председателя первичной профсоюзной организации, далее – председателя профкома Мусанукаева Р.М., работодатель, в лице его представителя – директора- Бисиева Л.Р.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, реобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор охраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами методом двухсторонних переговоров.

2. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

3. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 5);
- положение об оплате труда работников (приложение № 6);
- соглашение по охране труда на 2017 год (приложение № 7);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами (приложение № 8);
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров (приложение № 9);

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 10);
- форма расчетного листка (приложение № 11);
- план оздоровительно-профилактических мероприятий (приложение № 12);
- положение о выплате надбавок, доплат и премий (приложение №13);
- положение об установлении стимулирующих надбавок (приложение № 14).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками 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.

2. Трудовой договор.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, возлагая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения работников, работодатель и профком договорились:

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

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

2.3. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового Договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевыми Соглашениями, коллективным договором.

2.4. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанным с ликвидацией или перепрофилированием

учреждения образования, работодатель не менее чем за три месяца уведомляет соответствующий профсоюзный орган.

5. 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 федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
7. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
8. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.
9. 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.
10. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)
11. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.
12. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.
13. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей 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.
14. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

- 2.15. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преэссенциальность преподавания предметов в классе. Объём учебной нагрузки, установленный учителям 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 количества часов по учебным планам и программам.
- 2.16. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
- 2.17. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.18. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет (при этом сохраняется его рабочее место и выплачиваются соответствующие компенсации (по уходу за ребёнком, по коммунальным льготам), устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями,.
- 2.19. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.20. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учётом 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 погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

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

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

2.33. Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с достиженем пенсионного возраста недопустимо.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3. Работодатель обязуется:

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

3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет. (Федеральный закон «Об образовании в РФ №273-ФЗ» от 19.09.2012г. ст.49, п.2)

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

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

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные (ст. 173 – 176 ТК РФ) также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

Продолжать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников, государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды и тарифы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

прекращения педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию независимо от ее вида;

временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

нахождения в длительном отпуске до 1 года и в других случаях.

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

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

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности 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).

2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

4. 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) производить с учетом мнения профкома (ТК РФ).

4. Стороны договорились, что:

4.1. 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 пенсионного 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.

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

4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди в получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.4. 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.

4.5. К массовому высвобождению работников в отрасли относят увольнение 10 и более процентов работников в учреждении в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникающего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, 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 намечено их осуществлять (ст. 82 ТК РФ)

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, недельным календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми 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

3. Продолжительность (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).

3.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.2. 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.

4. Работное 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.

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

5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных (ст. 153 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

7. 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.

8. В случаях, предусмотренных (ст. 99 ТК РФ), работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном законодательством об оплате труда.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется согласно графику отпусков, утверждаемому работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

В период начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Прекращение, 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 работником части отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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:

Категория	Продолжительность основного отпуска	в т.ч. за работу во внеурочное время	в т.ч. за вредные и опасные условия труда
Учитель, бухгалтер,	42		3
Учитель, логопед, социальный педагог, педагог-психолог	56		
Лаборант, электрик, сторож, заместитель директора по АХР, водитель автобуса, секретарь, рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений	28		3
Рабочие по комплексному обслуживанию зданий	31		3
Итого	34		6

письменного согласия работника, а отзыв из отпуска также с согласия самого работника и выборного профсоюзного органа. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.15. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и выплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.16. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск не менее 3 календарных дней.

5.17. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предоставлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

5.18. Установить для работников-инвалидов:

- сокращенно от медицинского заключения для работников, являющихся инвалидами I или II группы, установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), являющейся для них полной нормой труда и поэтому не влечет уменьшения оплаты труда;
- ограничение работы в ночное время. Согласно ст. 96 ТК РФ инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время;
- ограничение сверхурочной работы. В силу ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Кроме этого, инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы;
- ограничение работы 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);
- дополнительный ежегодный отпуск (дополнительных 4 дня)

Страница 18 из 20

4.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 №167 «О внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184», Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики (утв. Постановлением №184 Правительства ЧР от 07.10.2014 г.) и Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом школы и является неотъемлемым приложением к коллективному договору.

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

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

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

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

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

4.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников не числа рабочих и служащих по общепрофессиональным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

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 учреждений Чеченской Республики» от 07.10.14г., в соответствии с Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.08.2018 г. №187 «Об внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184» и включает в себя:

– **Базовый оклад** (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемую по профессиональным квалификационным группам; **повышающий коэффициент** к базовому окладу (должностному окладу), ставки заработной платы;

– **Повышающие коэффициенты** к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной

платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

– **повышающий коэффициент** за квалификационную категорию;

– **повышающий коэффициент** за почетное звание;

– **повышающий коэффициент**.

– **выплаты компенсационного характера** за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

– **выплаты стимулирующего характера;**

– **другие выплаты**, предусмотренные действующим законодательством, Постановлением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения;

– **оплата труда** медицинских, библиотечных работников учреждений образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики;

– **доплаты за выполнение работ в ночное время** устанавливаются не ниже 35% за каждый час работы в ночное время;

– **работодатель** с учётом мнения профсоюзного комитета устанавливает работникам с тяжёлыми и вредными условиями труда дифференцированные выплаты 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 выплаты 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

...основания устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, утвержденной Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования» с приложением № 1 к настоящему Положению об оплате труда государственных образовательных организаций Чеченской Республики, утвержденного постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г № 184.

...Плата труда работников образовательных учреждений, имеющих: квалификационный коэффициент за квалификационную категорию:

- ...высшая квалификационная категория – коэффициент 0,3;
- ...первая квалификационная категория – коэффициент 0,2.

...Плата труда работников образовательных учреждений, имеющих: квалификационный коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается

...работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии квалификационному профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

...Почетное звание «Заслуженный», «Почетный», «Отличник», «Учитель-отличник» - 0,2;

...Почетное звание «Народный» - 0,3.

...Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем раз в месяц преимущественно по безналичному расчету в соответствии с реквизитами, указанную работником. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 25 число каждого месяца. При совпадении с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

...Работники в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

...Каждый работник имеет право в письменной форме потребовать от работодателя листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа коллектива в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для издания локальных нормативных актов.

...Платить отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

...Выплата при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

...При увольнении установленно срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

...Денежная компенсация в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ).

...Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

...Плата за простой не по вине работника – в размере не менее 2/3 от заработной платы (ст. 157 ТК РФ).

в. Установить надбавку педагогическим работником за выслугу лет в следующем размере:

выслуга лет от 1 года до 5 лет - 5%;

выслуга лет от 5 до 10 лет - 10%;

выслуга лет от 10 до 15 лет - 15%;

выслуга лет свыше 15 лет - 20%.

Время 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 приглашением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

время временной нетрудоспособности;

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

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

6. Проводить 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.

6.1. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

При увольнении 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 исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.3. Учителей и других педагогических работников, выполняющих дополнительную работу без занятия штатной должности (включая учителей начальных классов, выполняющих эту работу помимо основной в том же классе), на начало нового учебного года составляются и утверждаются соответствующие списки.

1.4. Требования к количеству обучающихся воспитанников в классе, группе или иной организационной единице педагогическому работнику устанавливаются администрацией образовательного учреждения, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

1.5. Работодатель обязуется:

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

1.5.2. Противодействовать незаконным удержаниям из заработной платы, осуществляемому навязыванию педагогическим работникам различных видов платных и прочей продукции и предметов, не имеющих отношения к педагогической деятельности.

1.5.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размера и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения. В случае нарушения более двух месяцев установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса РФ.

1.5.4. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- во время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;

- во время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ.

1.5.5. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений и учреждений начального и среднего профессионального образования в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О сохранительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

10. Выплачивать почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не

11. Если замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него

12. Увеличение количества обучающихся воспитанников в классе,

13. Увеличение заработной платы за индивидуальное обучение на

14. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им

Параметры и компенсации.

Обязаны предоставляться, что работодатель:

1. Занят учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

2. Представляет перед органом местного самоуправления о

3. Предоставляет в учреждении общественное питание (столовые, буфеты,

4. Предоставляет из внебюджетных средств и средств экономии материальную

5. Дополнительными выходными днями лицам осуществляющим уход за детьми-

10. Присутствие на дому больных детей, доплата 20 % к ставке з/п (на время отсутствия отводится 15 часов. основание :медицинское заключение и выписка родителей).

11. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим категориям учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома учреждения предоставления материальной помощи и ее размерам.

12. Осуществлять дополнительные выходные 4 дня в месяц лицам осуществляющим уход за детьми-инвалидами по заявлению одного из родителей с ограничением заработной платы (ст. 62 ТК РФ).

13. Осуществлять компенсацию в размере 1000р. педагогически работникам в период отсутствия на месте работы.

14. Осуществлять расходы педагогических работников, проживающих в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), рабочих поселках, находящихся на пенсии, имеющих не менее десяти лет непрерывной работы в сельской местности, за счет бюджета Чеченской Республики предоставляется возмещение (компенсация) расходов на коммунальные платежи, отопления и освещения в соответствии со ст.21 Закона ЧР «Об образовании в Чеченской Республике» от 30.10.2014г. №37-РЗ, в соответствии с нормами, предусмотренном Постановлением Правительства Чеченской Республики о порядке предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам государственных и муниципальных учреждений на территории Чеченской Республики, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках городского типа).

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

16. Предоставлять педагогическим работникам за участие предмета в олимпиадах, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой оценки (математика, русский язык и др.) доплату в размере 20% от ставки.

17. Осуществлять педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, предоставляется компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ. Основание: закон «Об образовании в РФ №273-ФЗ» от 29.12.2012г. ст.47,

18. Предоставлять оплату труда освобожденному председателю первичной профсоюзной организации за работу по защите социально-экономических интересов работников и повышению квалификации в области правовых знаний за счет внебюджетного фонда (стимулирующая часть) учреждения в размере 100% от ставки (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

... в размере 10% от ставки педагогическим
... и ответственностью.

... жизни и здоровью.

... обязуется:

1.1. Участвовать в реализации программы «Безопасность образовательного процесса» на период до 2017 года.

1.2. Совместно рассматривать на совместных заседаниях проблемы профессионального травматизма и профессиональной заболеваемости, а также осуществлять программу по охране труда работников, раздела «Охрана труда коллективного договора».

1.3. Обеспечивать учет и анализ причин производственного травматизма работников в несчастных случаях с обучающимися, обобщать информацию по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда).

1.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших в учреждениях, и профессиональных заболеваний, предоставляет информацию в профсоюзные органы о принимаемых мероприятиях по устранению причин несчастных случаев.

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

1.6. Обеспечивать обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты по установленным в соответствии с условиями труда нормами за счет средств учреждения, а также своевременно выплаты за работу во вредных условиях труда.

1.7. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест на соответствие условиям труда в учреждениях.

1.8. Обеспечивать обеспечения работающих спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами

1.9. Привлекать частично или полностью деятельность учреждений образовательного процесса при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

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

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

1.12. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования, что предусматривается в коллективном договоре и

...об охране труда, являющемся приложением к ...

... (комиссии) по охране труда в образовательном ... с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ и ... численность работников которого не превышает 50 ... служба охраны труда с доплатой 20% ответственному, ... человек вводится должность специалиста по охране ... соответствующую подготовку или опыт работы в этой ...

... за счет средств учреждения, обязательные ... (при поступлении на работу) и периодические медицинские ... работников, а также внеочередные медицинские ... работников по их просьбам, в соответствии с ... рекомендациями с сохранением за ними места работы ... заработка на время прохождения медицинских ... в сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату ...

... за счет средств учреждения спецодеждой, ... и другими средствами индивидуальной защиты и ... средствами по установленным нормам, а также ... доплат за работу во вредных условиях труда.

... смывающими и обезвреживающими средствами на ... условиях труда

... к работе лиц, не прошедших в установленном порядке ... инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны ...

... работников к выполнению трудовых обязанностей без ... обязательных медицинских осмотров или при наличии у них ...

... систематический контроль за обеспечением безопасных ... образовательного процесса, за состоянием условий ... рабочих и учебных местах, а также за правильностью ... средствами индивидуальной и ...

... и утверждать сроки проведения аттестации рабочих ... с последующей сертификацией работ по охране ... образовательных учреждениях Чеченской ...

... безопасным методам и приемам выполненных работ, ... по охране труда, организовывать прохождение ... стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований ... в установленные сроки.

... беспрепятственный доступ представителей органов ... надзора и контроля, общественного профсоюзного ... для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а

... несчастных случаев и профессиональных

... обеспечивать органам общественного профсоюзного контроля за ... требований охраны труда, информацию и документы, ... для осуществления ими своих полномочий.

... обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, ... жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в ... первой доврачебной помощи при возникновении ...

... обеспечивать обучение по охране труда и технике безопасности в ...

... обеспечивать приглашения (представления) органов государственного ... органов общественного профсоюзного контроля за ... требований охраны труда и рассмотрение представлений ... (доверенных лиц) по охране труда.

... обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных ... профессиональных заболеваний. Предоставляют доплату ... для выполнения возложенных на них обязанностей не ... рабочего времени в неделю с оплатой по среднему ...

... обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места ... и среднего заработка на время приостановки работ в ... либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения ... об охране труда, нормативных требований по охране труда ... работника. Выполняют другие функции по вопросам охраны ... обеспечивают безопасность образовательного процесса в пределах ... образовательного учреждения. Заключают Соглашение по ... между администрацией учреждения и профсоюзным ...

... обеспечить ежегодную программу для финансирования мероприятий ... в соответствии с ч. 3 ст. 226 Трудового кодекса РФ.

Специально рекомендуют работодателям:

- заключать Договор по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- определять отдельной строкой в сметах средства по охране труда по ст. 111040 "Прочие расходы" на основе соглашений по охране ...
- в 2017-2020 г. добиваться выделения из всех источников финансирования средств на охрану труда в размере 0,2% от фонда оплаты труда.

звучит:

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

профсоюзной деятельности.

говорились о том, что:

защита и ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма нарушения любого работника в связи с его членством в профсоюзной деятельностью.

осуществляет в установленном порядке контроль за исполнением государственного законодательства и иных нормативных правовых актов и нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

защиты работника, являющегося членом профкома, по пункту 2, подпункту 3 и пункту 5 статьи 91 ТК РФ проводится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома.

обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения в учреждении для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счета профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии оснований.

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

обеспечивает предоставление гарантий работникам, участвующим в профсоюзной деятельности, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

директор и заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).