



Муниципальное учреждение «Отдел образования Шалинского муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА «МИР ЗНАНИЙ» с. ГЕРМЕНЧУК»
(МБОУ «СОШ «Мир знаний» с. Герменчук)

Муниципальни учреждени «Шелан муниципални кӀоштан дешаран дакъа»
Муниципальни бюджетни йукъарадешаран хьукмат
«Шелан муниципални кӀоштан Гермчигара йукъардешаран ишкол «Хаарийн дуйне»
(МБЙУ «Гермачиг- эвлан ЙЙШ)



От работодателя:
Муниципальное образовательное учреждение
З.С. Кодаев
(ФИО)
27 сентября 2025 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
А.А. Мухомедов
(подпись) (ФИО)
М.П.
27 сентября 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного образовательного учреждения
МБОУ «СОШ «мир-знаний» с. Герменчук
Шалинского муниципального района»

на период с 27 сентября 2025 г. по 27 сентября 20 28 г.

ПРИНЯТ
Общим собранием
трудоого коллектива
МБОУ «СОШ «Мир-знаний» с.Герменчук
(протокол от 27.09.2025 № 2)

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в отделе труда и социального
развития Шалинского района
Чеченской Республики
Регистрационный № 70
Руководитель отдела труда и
социального развития
Вахаева А.М.

от 27 09 2025 года

Содержание

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Трудовой договор.
- Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и 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.

- Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения.
- Приложение 2. Перечень работников, которым установлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
- Приложение 3. Перечень дополнительных отпусков по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы.
- Приложение 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой.
- Приложение 5. Положение об оплате труда работников школы.
- Приложение 6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- Приложение 7. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры.
- Приложение 8. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Приложение 9. Форма расчётного листа.
- Приложение 10. Соглашение по охране труда и технике безопасности.

1. Работодатель признает Чеченскую республиканскую организацию Профсоюза

работников народного образования и науки РФ в лице профсоюзного комитета МБОУ «СОШ «Мир-знаний с.Герменчук, как единственного полномочного представителя работников, исходит 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 МБОУ «СОШ «Мир-знаний с.Герменчук Шалинского муниципального 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.

Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации (далее - председатель ППО) - **И.Ш. Мухометов**.

- Работодатель, в лице его представителя – директора школы (далее- работодатель) - **Кадаева З.С.**

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

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

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

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

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

1.5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

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

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

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- Перечень работников, которым установлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (приложение №2);
- Перечень дополнительных отпусков по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы (приложение №3);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой (приложение № 4);
- Положение об оплате труда работников школы (приложение №5);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение №6);
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров (приложение № 7);
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 8);
- Форма расчетного листа (приложение № 9);
- Соглашение по охране труда и технике безопасности (приложение № 10);

1.12. 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, осознавая 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.

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

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

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

2.5. 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.

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

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

228. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

229. 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.

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

231. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам 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 Постановлением Правительства РФ.

232. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

233. 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 в случае работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

235. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объём и предметность 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.

236. Независимо от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

238. 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.

239. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

240. 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:

- увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп);

- 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 одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

— наставления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— наставления на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

Работодатель в рамках своих полномочий и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной нагрузки образовательных организаций и педагогических работников.

215. 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 трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

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

218. 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.

219. 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.

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

221. 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.

222. Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с достижением пенсионного возраста недопустимо.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

Работодатель обязуется:

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

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

3.2.3. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другой регион, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в пределах и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 173 ТК РФ).

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

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

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Законом о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников муниципальных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.6. Присудить до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- мобилизации педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске до 1 года и в других случаях.

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

3.2.8. 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.

4. Вызвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

80. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата учреждения 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).

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

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

81. 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).

Стороны договорились, что:

81.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата данной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 79 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 области культурно-образовательной деятельности.

81.2. 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.

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

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

81.5. В случае массового высвобождения работников в отрасли относить увольнение 10 и более 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 одновременно, не менее, чем за 3 месяца и в полном объеме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых планируется их осуществлять (ст. 82 ТК РФ)

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

82. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым 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.

83. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, научно-исследовательского 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).

84. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается исходя из норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них внутренним трудовым распорядком и Уставом.

11.1.2. Рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 в неполную недельную рабочую нагрузку учителя).

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

11.1.4. 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.

11.1.5. 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.

11.1.6. 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.

11.1.7. В дополнительное время педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт школы, работа по благоустройству, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

11.1.8. Возможность 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 работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

11.1.9. Перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124-125 ТК РФ).

11.1.10. В случае 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).

11.1.11. 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 к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

11.1.12. Работодатель обязуется:

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

	Продолжительность основного отпуска	в т.ч. за вредные и опасные условия труда
	42	3
	42	
Учитель, инструктор, социальный педагог,	56	
Электрик, сторож, заместитель директора по АБХ, водитель автобуса, секретарь, рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений	28	3
Работники комплексному обслуживанию зданий	31	3
	34	6

- предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье - 3 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:

- для близких родственников (отец, мать, сестра, брат или члены семьи) - 5 дней;

100. Предоставить педагогическим работникам (по их желанию и согласованию с администрацией школы) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы ежегодный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством (ст. 115 ТК РФ) и Уставом учреждения.

101. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Вторым выходным днем является воскресенье. Второй выходной при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

102. Часы перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников учреждения, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

103. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в школе или одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (уроками). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 1 часа (ст. 117 ТК РФ).

104. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и создания условий для отдыха работников. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2007 г. № 46. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска допускается, но частично на другой год работодателем допускается только с письменного согласия работника, а отзыв из отпуска также с согласия самого работника и выборного профсоюзного органа. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по согласованию между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за три дня до его начала.

105. Отпуск производится не позднее, чем за три дня до его начала.

106. Предоставление ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей работникам и оплачивается в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты заработной платы при увольнении.

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

108. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

109. Особые условия для работников-инвалидов:

110. Исходя из медицинского заключения для работников, являющихся инвалидами I или II группы, установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 35 часов¹

ст. 92 ТК РФ), являющейся для них полной нормой труда и поэтому не влечет выплаты труда.

привлечение к работе 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 работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время;

привлечение к сверхурочной работе. В силу ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы;

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение инвалидов к работе в выходные дни осуществляется только с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (ст. 113 ТК РФ);

ежегодный отпуск (дополнительных 4 дня).

4.4. Оплата и нормирование труда работников

Статьи исходят из того, что:

Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с законодательством об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики (утв. Постановлением №184

Правительства ЧР от 07.10.14 г.), Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.14 г. №91 «О внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184» и Положением об оплате труда, которое утверждается и утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом школы и является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору.

Оплата заработной платы педагогического работника образовательной организации, с учетом окладов (должностным окладам), ставкам заработной

платы, надбавок и коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, превышающих норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Чеченской Республике.

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

В педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на 1 год, но не менее чем на один год; после окончания права для назначения страховой пенсии по старости на 1 год, но не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительной болезни на 6 месяцев, но не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 1 год, но не менее чем на 6 месяцев; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на 1 год, но не менее чем за один год.

В размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников образовательных организаций включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение

...продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, ...на 31 декабря 2012 года.

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

...оплаты труда библиотечных работников учреждения производится применительно к ...оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников ...отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по ...областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

...плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной ...об оплате труда по НСОТ и Постановлением №184 Правительства ЧР «Об ...обязательства об оплате труда работников

...образовательных организации Чеченской Республики» от 07.10.14г., в ...Постановлением Правительства Чеченской Республики от 14.03.2023 г. №91 «О ...в Постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 ...включает в себя:

... **базовый оклад** (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по ...профессиональным квалификационным группам;

... **повышающий коэффициент** к базовому окладу (должностному окладу), ставке ...заработной платы;

... **коэффициенты** к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной ...профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

... **повышающий коэффициент за квалификационную категорию;**

... **повышающий коэффициент за почетное звание;**

... **повышающий коэффициент.**

... **дополнительного характера** за выполнение работ, связанных с ...процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

... **стимулирующего характера;**

... **доплат, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате ...нормативными актами учреждения;**

... **оплаты труда медицинских, библиотечных работников учреждений образования ...применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных ...соответствующих отраслей экономики;**

... **за выполнение работ в ночное время устанавливаются не ниже 35% за каждый час ...ночное время;**

... **с учётом мнения профсоюзного комитета устанавливает работникам с ...условиями труда дифференцированные доплаты в размере до 12%**

... **по результатам аттестации рабочих мест;**

... **аттестации рабочих мест в учреждении образования не проводилась, то работникам с ...условиями труда устанавливаются доплаты в размере 12% ставки ...соответствии с коллективным Договором.**

... **размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ...занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на ...занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням**

... **квалификационной группы педагогических работников, утвержденной ...Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации**

... **года № 216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп ...работников образования» приложением № 1 к настоящему Положению об оплате**

... **государственных образовательных организаций Чеченской Республики, ...постановлением Положением об оплате труда работников государственных**

... **образовательных организаций Чеченской Республики (утв. Постановлением №184 ...Правительства ЧР 07.10.14 г.), постановлением Правительства Чеченской Республики от**

... **г. № 91 «О внесении изменений в постановление Правительства Чеченской ...от 7 октября 2014 года № 184».**

коэффициент за квалификационную категорию:

квалификационная категория – коэффициент 0,3;

квалификационная категория – коэффициент 0,2.

коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам,

приобретавшим почетное звание при соответствии почетного звания профилю

деятельности или преподаваемых дисциплин.

почетное звание «Заслуженный», «Почетный», «Отличник», «За трудовое

вклад» - 0,2;

почетное звание «Народный» - 0,3.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже, чем каждые

два месяца преимущественно по безналичному расчету в кредитную организацию, указанную

работником. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 25 число каждого месяца. При

выплате заработной платы с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы

производится в кануне этого дня.

Работники в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной

платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной

сумме подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается

с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном ст. 132

ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Выплата 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 нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты

отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, -

работодатель обязан возместить работнику не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за

каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной

суммы возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае времени простоя не по вине работника – в размере не менее 2/3 средней дневной

заработной платы (ст. 157 ТК РФ).

Установить надбавку педагогическим работником за выслугу лет в следующих размерах:

выслуга 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%.

К выслуге лет относятся периоды работы, включающиеся:

работы в образовательных учреждениях;

периоды, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место

работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного

простою при неправильном увольнении или переводе на другую работу и

восстановлении на работе);

периоды обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением

работника для получения дополнительного профессионального образования,

повышения квалификации или переподготовки; периоды

временной нетрудоспособности;

периоды отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам,

находящим в трудовых отношениях с организацией;

периоды службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы

они были приняты на работу в ту же организацию.

Установить единовременное премирование работников организаций:

связанное с празднованием Дня учителя;

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

связанное с увольнением в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

связанное с прекращением трудового договора в связи с признанием работника полностью

нетрудоспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Установить разряды оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы

...производится:

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

...у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (ставки) более высокого разряда оплаты труда с даты окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

...и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу помимо основной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года утверждаются тарификационные списки.

...количества обучающихся воспитанников в классе, группе педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

Работодатель обязуется:

...компенсировать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного увольнения работника в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

...предотвращать незаконным удержаниям из заработной платы, взысканиями на основании навязывания педагогическим работникам различных печатных изданий и другой продукции, и предметов, не имеющих отношения к педагогической деятельности.

...ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения. В случае нарушения более установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 ТК РФ.

...гарантировать срочную заработную плату работникам:

...за участие их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;

...при приостановке работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ.

...увеличения 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 увольнения) по сравнению с учебной нагрузкой на начало учебного года, согласованной с указанными работниками с их согласия

...и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» в порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

...числовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев по болезни, или в случае наличия вакансии.

...замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения соответствующей корректировки учебной нагрузки.

...количества обучающихся воспитанников в классе, группе педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как

при расширении зон обслуживания или увеличении объема работ.

Повышение заработной платы за индивидуальное обучение на основании заключения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, с учетом рекомендаций об условиях оплаты труда работников учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26.03.96 г. № 947/96).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо кредитную организацию, указанную в заявлении работнику. Работник переводится в кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не менее чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы (ст. 136 ТК).

Работодатель обязуется обеспечивать:

в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, производных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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

При простое не по вине работника - в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ).

Обязанность включения в расчёт минимального размера оплаты труда (МРОТ):

за сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздники;

за работу внутренних совместителей (ее выплачивают по отдельному трудовому договору);

за совмещение должностей;

за дополнительную работу педагогам (за классное руководство, проверку письменных работ, работу кабинетами, лабораториями и др.);

за выплаты, которые не являются элементом оплаты труда, поскольку носят социальный, а не стимулирующий характер (к ним могут отнести, к примеру, премии к праздникам).

Установление выплат стимулирующего характера в размере не менее 30 процентов к окладам (ставка заработной платы) педагогических работников-молодым специалистам;

Установление выплат стимулирующего характера преподавателям, мастерам профессионального обучения профессиональных образовательных организаций за достижения в работе, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня;

Установление выплат компенсационного характера педагогическим работникам, участвующим по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских конкурсов работ (ВКР).

7. Гарантии и компенсации.

Обязанности работодателя, что работодатель:

обеспечивает работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Обязуется перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья работникам.

Обеспечивает в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, для приема пищи).

Обеспечивает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, учащим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и

...индивидуально учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) ... оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

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

...больных детей, доплата 20 % к ставке з/п (на одного ученика отводится ... медицинское заключение и заявление родителя).

...компенсацию коммунальных льгот педагогическим работникам, ... проживающим в сельской местности (Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г. ст.47, п.8);

...компенсацию педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской ... коммунальных льгот в размере 1200 р. (Постановление Правительства ... 2016 года «О внесении изменений в Постановление Правительства ЧР № 235 ... 2012 года».

...работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация ... подготовке и проведению ЕГЭ. (Федеральный закон «Об образовании в РФ №273- ... ст.47, п.9);

...компенсацию в размере 10% от ставки педагогическим работникам за ...

...доплату молодым специалистам-лицам, поступившим на ... работу в организации после окончания организаций среднего ... и высшего профессионального образования, в первые три года ... педагогической деятельности- 30%.

...оплату труда председателю первичной профсоюзной организации за ... защите социально-экономических прав работников и повышении ... в области правовых знаний за счет средств надтарифного фонда ... часть) учреждения в размере 30 % от ставки (ст. 377 Трудового кодекса ...

...за счет средств образовательного учреждения ежемесячные выплаты ... профсоюзного кружка в размере 20% от персональной ставки (п.№ 184 от ...

...перехода на дистанционную форму обучения, работодатель обязуется ... педагогическому работнику всю необходимую технику, а также ... затраты за использованный интернет-трафик выплатой в сумме 600 руб.

...СВО - лицам, которые принимали участие в СВО или непосредственно ... связанные с ее проведением на территориях Украины, ДНР, ЛНР, Херсонской и ... областей), а также гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в ... организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, ... Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» и ... правовыми актами Российской Федерации и Чеченской Республики.

...единовременные выплаты педагогическим работникам, вышедшим на пенсию ... трудовую деятельность в размерах, определенных коллективными договорами.

8. Охрана труда и здоровья.

...обязуется:

...участвовать в реализации программы «Безопасность образовательного учреждения».

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

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

...участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев,

...устройствах, и профессиональных заболеваниях, предоставляет информацию

...представителей профсоюзных органов к участию в комиссиях по приемке

...обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты по установленным в соответствии с условиями труда нормами за счет

...проведение аттестации рабочих мест на соответствие условиям труда в

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

...осуществлять частично или полностью деятельность учреждений образования при опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного

...в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования

...проведение технической инвентаризации зданий и сооружений с целью

...назначать средства на охрану труда из всех источников финансирования, что

...создавать службы (комиссии) по охране труда в образовательном учреждении в

...обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а

...обеспечивать работников за счет средств учреждения спецодеждой, специальной

...смыывающими и обезвреживающими средствами на работах с

...не прошедших в установленном порядке обучение, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

...работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения

...систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и

...и утверждать сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям

...проводить инструктажи

...обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного

общественного профсоюзного контроля для проведения проверок условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и заболеваний.

Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих функций.

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

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

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

Обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных случаев и заболеваний. Предоставляют доплату уполномоченным для выполнения своих обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по факту работы.

Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, требований по охране труда не по вине работника. Выполняют другие функции по охране труда и обеспечивают безопасность образовательного процесса в пределах образовательного учреждения. Заключают Соглашение по охране труда между учреждением и профсоюзным комитетом.

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

Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда; в коллективные договоры и соглашения положений о предоставлении дополнительного рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей.

Работодатель обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- организовывать экскурсии и культурно-массовые мероприятия для членов коллектива;
- предоставлять льготные путёвки для лечения и отдыха в санаториях и на курортах для членов коллектива.
- **В соответствии с федеральным проектом Профсоюза «Профсоюз – территория здоровья» и в целях организации культурно-массовой и оздоровительной работы, развития массового спорта и кадрового потенциала, востребованного в продвижении ценностей здорового образа жизни, предоставлять работникам время от 5 до 15 минут для производственной гимнастики – комплекса физических упражнений, которые сотрудники выполняют на рабочем месте и включают в режим рабочего дня**

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и интересов работника, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Работодатель осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового

и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

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

Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-спортивной работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, возможность пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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 собраниях, совещаниях и других мероприятиях.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим трудовым договором.

Работодатель, 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 профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

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 деятельности выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также средства связи и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

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

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником неправомерных действий, предусмотренных федеральным законом предусмотрено увольнение.

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

- производит по представлению Профсоюза награждение членов профсоюза, штатных работников Профсоюза отраслевыми наградами и представляет на награждение государственными наградами на федеральном, региональном уровнях в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 191 ТК РФ);
- 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 инвентаризованным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) особые 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.

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым отношениям в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях» и ТК РФ.

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

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

4. Предоставлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов.

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

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

7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спортам.

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

9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза (совместно) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и предоставлять им новогодними подарками.

10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, добиваться и контролировать:

а) расходование бюджетных средств на оздоровление и санаторно-курортное лечение работников образования, предусмотренное ст. 23 Закона Чеченской Республики от 30 октября 2002 года № 37-РЗ «Об образовании в Чеченской республике»;

б) добиваться реализации права участия работников образования в ипотечном жилищном кредитовании, в приоритетных национальных проектах «Развитие доступного жилищного строительства», «Доступное и комфортное жилье гражданам России», на улучшение жилищных условий;

в) предоставлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением взносов работодателем в фонд обязательного медицинского страхования.

11. Предоставлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических

аттестации рабочих мест, охране труда и других.

обеспечивать контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

Сотрудничество с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного учета в системе государственного пенсионного страхования.

обеспечивать своевременность представления работодателем в пенсионные органы сведений о заработке и страховых взносах работников.

Предоставлять единовременную материальную помощь членам коллектива в случае смерти близких родственников (матери, отца, сына, дочери): смерти
— 10 000 руб.,

в несчастном случае – 5000 руб.,

при бракоразводном процессе – 5000 руб.

Предоставлять работникам к награждению отраслевыми и иными наградами, представлять о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам государственной организации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

обязанности сторон.

Работодатель гарантирует, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на государственную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Стороны 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.

Стороны рассматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут вызвать возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством. (ст.54,55. ТК РФ)

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по согласованию сторон.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания действия данного договора.

Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения.

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой Кодекс РФ), другими федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами 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 иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении **МБОУ "СОШ «Мир знаний» с.Герменчук»**.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. Жизнь в МБОУ "СОШ «Мир знаний» с.Герменчук» поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся (воспитанникам) не допускается.

1.5. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым коллективом;

образовательное учреждение - образовательное учреждение (далее - МБОУ «Мир знаний» с.Герменчук).

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Обязанности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.6. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.190 ТК РФ) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (*Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных* 23

... согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 102 ТК РФ).

20. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя учреждения.

Правила соблюдаются на всей территории МБОУ "СОШ «Мир знаний» с.Герменчук».

21. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

22. Порядок приема на работу:

22.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в МБОУ "СОШ «Мир знаний» с.Герменчук», обязано предъявить работодателю:

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел);

— трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);

— страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

— военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;

— документ об образовании (при поступлении на работу на педагогические должности: логопеда, педагога-психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности);

— медицинское заключение по результатам предварительного медицинского обследования;

— справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

22.2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

22.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, один из которых хранится в МБОУ "СОШ «Мир знаний» с.Герменчук», другой - у работника. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

22.4. Руководители, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на работу, наименование которых соответствует штатному расписанию.

22.5. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

— место работы (с указанием структурного подразделения);

— трудовая функция (работа в (по) должности (наименование должностей руководителей, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала должно соответствовать наименованию, приведенному в Разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Указом Минздрава России от 26 августа 2010 г. № 761н) по специальности

указывается в необходимых случаях, например, если должность – учитель, то специальность - математика, физика, русский язык, литература, биология и т.д., или специализация – начальные классы, коррекционные классы, классы углубленного изучения;

или должность – воспитатель, то специализация – группа продленного дня, коррекционная группа и т.д.), квалификационная категория (указать наличие

квалификационной категории и дату ее присвоения в соответствии с аттестационным

дата начала работы, а также срок его действия и обстоятельства (причины) 24

- количество оснований для заключения срочного трудового договора;
- объем учебной нагрузки (для учителей);
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, стимулирующие выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Данные обязательные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

22.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда окончание не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- при заключении договора с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

В данных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

22.7. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия занимаемой работе.

Испытание не устанавливается:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания профессионального образования соответствующего уровня;

— лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями;

— лицам, имеющим действующую квалификационную категорию.

22.8. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

22.9. В соответствии со ст. 66 Трудового Кодекса РФ работодатель ведет трудовые книжки каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются федеральными правовыми актами Российской Федерации.

22.10. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

22.11. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполненной работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан знакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если 25

совместности с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 Трудового Кодекса РФ).

11.11. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ.

11.12. Занятие должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается.

11.13. Основные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут выполняться по совместительству.

11.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 Трудового Кодекса РФ).

12. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

12.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 Трудового Кодекса РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

12.2. Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

12.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

12.2.2. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

12.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условиями трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (работы и должности по определенной специальности, квалификации).

К числу таких причин могут относиться:

12.2.3.1. реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

12.2.3.2. изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

12.2.3.3. Определенных изменениях определенных сторонами условий трудового договора, связанных с причинами, вызвавшими необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

12.2.3.4. 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, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

12.2.3.5. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

12.2.3.6. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок не более года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

По окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя категории работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 147 Трудового Кодекса РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх установленной нормативности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, подготовка и дополнительное профессиональное образование и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 Трудового Кодекса РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 Трудового Кодекса РФ.

Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 Трудового Кодекса РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

а) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области безопасного труда;

в) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

г) находящегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

д) привлеченного органами или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

е) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.11. Прекращение трудового договора:

2.11.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.11.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.11.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

2.11.4. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до окончания, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.11.5. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.11.6. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.11.7. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

234. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен Трудового Кодекса РФ или иным федеральным законом. Срок указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, за исключением, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии со статьями Трудового Кодекса РФ не может быть заключен трудовой договор (*перевод*).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, исключая, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачистение в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, инвалидность и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

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

235. По приглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

236. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 Трудового Кодекса РФ).

237. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем, в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не считается расторгнут до конца учебного года. (*В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" общеобразовательных учреждений, в которых по независящим от них причинам в течение учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, в течение учебного года выплачивается заработная плата в предусмотренном указанным приказом порядке*).

238. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 Трудового Кодекса РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 Трудового Кодекса РФ являются:

грубое нарушение в течение одного года устава образовательного учреждения; грубые, в том числе однократные, нарушения методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

239. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

сокращением численности или штата работников;

неадекватностью работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

однократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

проводится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

240. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

201. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом сохранилось место работы (должность).

202. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона.

203. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

21. Основные права, обязанности сторон и ответственность сторон трудового договора.

21.1. Работник имеет право:

21.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены статьями Трудового Кодекса РФ, иными федеральными законами;

21.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

21.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

21.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

21.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением ежегодных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

21.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

21.1.7. на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами;

21.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

21.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

21.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

21.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

21.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

21.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

21.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

21.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

21.2. Работник обязан:

- 121. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 122. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 123. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 124. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 125. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры за счёт средств работодателя;
- 126. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 127. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 128. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 129. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
- 130. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;
- 131. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

132. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

- 133. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;
- 134. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;
- 135. на подготовку и дополнительное профессиональное образование с определенной специализацией, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);
- 136. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- 137. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;
- 138. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами Чеченской Республики, иными нормативными правовыми актами;
- 139. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

140. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

- 141. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;
- 142. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- 143. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- 144. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств (средств учредителя) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

21.4. производить оплату командировочных расходов при направлении работника для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность.

21.5. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

21.6. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

21.7. создавать условия для непрерывной подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

21.8. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

21.9. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

22. Ответственность сторон трудового договора:

22.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

22.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

22.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 232 Трудового Кодекса РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, предусмотренными к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

22.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 Трудового Кодекса РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

22.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в пятнадцатидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением

работодателя или не получении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.6. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.7. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.7.8. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной статьями Трудового Кодекса РФ или иными федеральными законами.

3.8. Работникам запрещается:

3.8.1. курить¹, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

3.8.2. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – *воскресенье*.

Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года на первой ступени не менее 34 недель во 2 - 4 классах, в первом классе - 33 недели, второй ступенях общего образования составляет *не менее* 34 недель без учета государственной итоговой аттестации.

Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - *не менее* 8 недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

4.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.1.3. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком (по согласованию с органами местного самоуправления), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.

4.1.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки

соответствует количеству

привлеченных указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут².

4.1.5. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, образовательных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и особенностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, использование учебными кабинетами и др.);

педагогические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, предусмотренных графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для подготовки и дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.7. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы) и времени необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.1.6. настоящих правил. Порядок привлечения, устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.8. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей 34

других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке 40-часовой рабочей недели.

4.1.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час³.

4.1.10. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: директора, заведующего хозяйством.

4.1.11. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового Кодекса РФ.

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

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.12. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового Кодекса РФ).

4.1.13. Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: педагогического и обслуживающего персонала.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие⁴.

4.1.14. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.1.15. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц в денежной форме.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

-временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

-временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового Кодекса РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. 5.10.1.

4.3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

4.3.4. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной в коллективном договоре учреждения.

4.3.6. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

4.3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

4.3.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.10. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

У. Поощрения за успехи в работе

51. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявление благодарности, премия, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии, а также снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания, в случае его наличия (другие виды поощрений работников за труд в учреждении (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, а также их виды определяются коллективным договором или прописываются в правилах внутреннего трудового распорядка))

52. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным, ведомственным наградам.

У. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

61. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, установленных уставом образовательного учреждения, трудовым договором, настоящими Правилами, приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 части первой ст. 81 Трудового Кодекса РФ, а также п. 7, 8 части первой ст. 81 Трудового Кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1,2 ст. 336 Трудового Кодекса РФ.

62. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо являлось реальной угрозой наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения.

63. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

64. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193⁸

Трудового Кодекса РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Жалобы дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работы по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫМ УСТАНОВЛЕН ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК
ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

Должность	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
Завхоз	5
Бухгалтер	3
Секретарь, секретарь-делопроизводитель	3
Председатель профсоюзного комитета	3

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКОВ
ПО СЕМЕЙНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ
БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ**

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам	Количество детей
Собственная свадьба, регистрация брака	До 5 дней
Свадьба детей	До 5 дней
Рождение детей	До 3 дней
Юбилейные даты	До 3 дней
Смерть близких родственников	До 3 дней
В связи с переездом на новое место жительства	До 3 дней
Матерям (отцам), имеющим детей школьного возраста	До 3 дней
Работающим пенсионерам по старости	До 5 дней
Работающим инвалидам	До 60 дней
Совмещающим работу с учебой	По необходимости (ст. 173 ТК РФ)

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫМ ПОЛОЖЕНА ВЫДАЧА СПЕЦОДЕЖДЫ**

Должность	Наименование СИЗ
лаборант кабинета химии	халат, перчатки <i>резиновые</i>
преподаватель химии	халат, перчатки <i>резиновые</i>
уборщик помещения	халат <i>хлопчатобумажный</i> , <i>рукавицы комбинированные</i> , перчатки <i>резиновые</i> , <i>сапоги резиновые</i>
библиотекарь	халат хлопчатобумажный
гардеробщик	халат хлопчатобумажный
дворник	комплект спецодежды

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников школы.

1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

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

- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных групп; педагогам-психологам; социальным педагогам;

1.2. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 36 часов в неделю.

2. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).

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

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.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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.

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

4. Доплаты.

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

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.
 - Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.
2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением 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 одинарной 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. Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работ, производится доплата: не менее чем в полуторном размере – за первые два часа работы, и не менее чем в двойном размере – за последующие часы работы.

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

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата 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 руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются.

6. Порядок определения уровня образования.

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

2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливаются как лицам,

имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам имеющим среднее профессиональное образование

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

7. Порядок определения стажа педагогической работы.

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

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

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

В исключительных случаях, когда не предоставляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, 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.

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

Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	норма выдачи на год
Завхоз	халат хлопчатобумажный, рукавицы комбинированные	1 6 пар
Повар	халат хлопчатобумажный	2
Уборщица служебных помещений	халат хлопчатобумажный, рукавицы комбинированные, перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара
Рабочий	рукавицы комбинированные, халат хлопчатобумажный.	6 пар 2
Должность	виды смывающих и обезвреживающих средств	норма выдачи на 2 месяца
Завхоз	мыло	100 г.
Повар	мыло	100 г.
Уборщица служебных помещений	мыло	100 г.
Рабочий	мыло	100 г.

**Перечень
оснований предоставления материальной помощи
работникам и её размеры.**

1. Смерть работника-10 000 руб.
2. Несчастный случай-5 000 руб.
3. Продолжительная болезнь (более 1 месяца) – 3 000 рублей;

4. Юбилейные даты: 40 лет–5 000 рублей;
55 лет и 60 лет – 10 000 рублей;

5. По потере близких родственников – 5 000 рублей;

6. Семейные торжества:
 - бракосочетание – 5 000 рублей
 - рождение ребенка – 3 000 рублей

**Форма
расчётного листка**

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



Муниципальное учреждение «Отдел образования Шалинского муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА «МИР ЗНАНИЙ» с. ГЕРМЕНЧУК»
(МБОУ «СОШ «Мир знаний» с. Герменчук»)

Муниципальни учреждени «Шелан муниципальни кӱштан дешаран дакъа»
Муниципальни бюджетни йукъарадешаран хьукмат
Шелан муниципальни кӱштан Гермчигара йукъардешаран ишкол «Хаарийн дуйне»
(МБЙУ «Гермачиг- эвлан ЙЙШ»)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ППО:

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ «Мир
знаний» с.Герменчук»
Кадаева З.С.
«_____» _____ 2025г.

_____/Мусостов И.Ш./
«_____» _____ 2025г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда и технике безопасности на 2025-2026 учебный год.

Администрация и комитет первичной организации профсоюза МБОУ «СОШ «Мир-
знаний» с.Герменчук заключили настоящее соглашение в том, что в период с августа 2025 по
август 2026 года будут выполнены следующие мероприятия по охране труда работников

УТВЕРЖДЕНО: