

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«Эшилхатойская СОШ» Вedenского муниципального района**

Представитель от работников:  
председатель первичной профсоюзной  
организации

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

Джасуев А.Т.

2025

Представитель работодателя:  
Директор МБОУ «Эшилхатойская  
СОШ»

Ажаева Х.К.

2025

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между (работодателем и работниками)  
МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

Срок действия коллективного договора 3 года

С 09.11.2025 года по 09.11.2028г.

Принято на собрании коллектива  
«8» ноября 2025г.

Протокол № 1

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию  
в отделе труда и социального развития  
Регистрация № 579

Начальник отдела труда и социального  
развития Вedenского района \_\_\_\_\_

Арсанова Л.И.

(подпись)

2025г.

М.П.

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Эшилхатойская СОШ» Веденского муниципального района, Чеченской Республики.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения МБОУ «Эшилхатойская СОШ» 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.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице председателя профкома школы Джасуева А.Т., работодатель в лице его представителя – директора Акаевой Х.К.

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

**1.5.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.6.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

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

**1.8.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

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

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

**1.13.** Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

**1.14.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.15.** В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

**1.16.** Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации.

**1.17.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового договора.

**1.18.** Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

**2.1.** В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- 1)** Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
- 2)** Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 3)** Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.
- 4)** Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.
- 5)** Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

**2.2.** Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и ЧР законодательства, гласность содержания, выполнения

коллективного договора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

### **2.3. Работодатель:**

- 1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.
- 2) Обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений
- 3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

### **2.4. Профком:**

- 1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.
- 2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

- 3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.
- 4) Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.
- 5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- 8) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.
- 9) Осуществляет контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
- 10) Осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

**11)** Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

**12)** Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

**13)** Участвует совместно с Рессоветом Профсоюза в организации летнего оздоровления работников учреждения

**14)** Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

**15)** Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

**16)** Оказывает материальную помощь членам Профсоюза по заявлению работника.

**17)** Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**2.5.** Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

**2.6.** Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

**2.7.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома.

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников МБОУ «Эшилхатойская СОШ»
3. положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников учреждения;
4. положение об оказании материальной помощи работникам;
5. положение об оказании материальной помощи членам профсоюза;
6. соглашение по охране труда;
7. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

8. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
9. положение о комиссии по трудовым спорам;
10. положение о фонде охраны труда;
11. положение о хранении и использовании персональных данных работников.

### **III. Трудовые отношения**

#### **3.1. Стороны подтверждают:**

1) В соответствии с законом ЧР «Об образовании» для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3) Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4) Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

5) Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

6) Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ: 81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.2; 336 п.п. 1, 2, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

## **IV. Рабочее время и время отдыха**

**4.1.** Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

**1)** В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003г

№ 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

**2)** Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

**3)** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

**4)** Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (или по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

**5)** При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.9 настоящего раздела.

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

**6)** Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других

образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

8) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

9) Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

10) В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

11) Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям (по возможности) предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

12) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

**13) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.**

**Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.**

14) 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 Положением об оплате труда.

**15) Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.**

**В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.**

**Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.**

16) В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

#### **4.2. Стороны подтверждают:**

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

**2)** В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

**3) Педагогическим работникам учреждения предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.**

**Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.**

#### **4.3. Работодатель обязуется:**

**1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:**

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ продолжительностью не менее 3 дней;

**2) Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:**

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников - 3 дня;

- участникам Великой Отечественной войны – 5 дней;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня.

**4.4.** Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

**4.5.** Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

**5.1.** В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

### **5.2. Стороны подтверждают:**

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Постановление Правительства ЧР от 07.08.2018г. №167 по оплате труда работников организаций бюджетной сферы .

2) При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об

оплате труда работников МБОУ «Эшилхатойская СОШ», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МБОУ «Эшилхатойская СОШ», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

**4)** Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

**5)** Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – 24 % тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

**6)** Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

**7)** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

**8)** Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

**9)** За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников учреждения.

**10)** Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

**11)** На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих

отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

**12)** Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

**13)** Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

**14)** Экономия средств фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

**15) Выплата заработной платы работникам осуществляется не реже два раза в месяц.**

**16)** Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

**17)** Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

**18)** При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

**19)** При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

**20)** В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

**21)** В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим

и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

Наполняемость классов, групп, установленная с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.

За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

**22) Председателю ППО произвести 30% доплату из расчета ставки.**

**23) Руководителю кружка духовно-нравственного воспитания и правовых знаний педагогов-20% из расчета ставки**

**24) За наставничество-10% из расчета ставки**

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

**6.1.** Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

**6.2. Работодатель обязуется:**

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

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

**2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 12 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.**

**3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).**

**6.3.** Стороны договорились:

**1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.**

**2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.**

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением

работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

**3)** Производить доплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам в размере 25 процентов к сумме выходного пособия за счёт внебюджетных средств учреждения, средств учредителей (кроме бюджетных), профсоюзных средств.

**6.4.** Стороны подтверждают:

**1)** Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

**2)** Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет.

**3)** Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

**4)** При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**6.5.** При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений сохраняются;

- принцип добровольности прохождения аттестации на первую и высшую квалификационные категории;
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

**6.6.** «Работодатель признает Чеченскую республиканскую организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице профсоюзного комитета «Эшилхатойская СОШ» как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указом

Президента Чеченской Республики от 28.04.2008 г. № 163 «О взаимодействии органов государственной власти Чеченской Республики, администрации районов, городов Чеченской Республики и работодателей с профессиональными союзами и их объединениями», отраслевым и региональным соглашениями».

## VII. Условия и охрана труда

### 7.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 3) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (приложение № 6).
- 4) За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу, в соответствии с установленными нормами, спецодежды работникам учреждения. Виды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств
- 5) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда.
- 6) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.
- 7) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 8) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 9) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.  
**При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.**
- 10) Вводит должность специалиста по охране труда.
- 11) Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 12) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
- 13) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 14) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

15) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

16) Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

17) Предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

### **7.2. Профком:**

1) Осуществляет контроль над соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

## **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

**8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.**

**8.2. Стороны подтверждают:**

1) **Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.**

**8.3. Стороны договорились:**

2) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

3) В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

4) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

5) Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

#### **8.4. Работодатель обязуется:**

1) При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение (в пределах средств, выделенных на оплату труда, и внебюджетных средств).

2) Оказывать материальную помощь работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

3) Оказывать материальную помощь в размере 50% минимального размера оплаты труда лицам, проработавшим в учреждении не менее 10 лет и потерявшим работу.

4) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

#### **8.5. Профком:**

1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

### **IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

#### **9.1. Стороны:**

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

3) Практикуют институт наставничества.

4) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

#### **9.2. Стороны договорились:**

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

5) Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

6) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

#### **9.3. Работодатель:**

1) Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодых специалистов в размере 30% за фактическую нагрузку в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

## **Х. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

**10.1.** Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Чеченской Республики.

### **10.2. Работодатель:**

1) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

3) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

4) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

**10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:**

1) Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

2) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома.

3) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

4) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

#### 10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом ЧР «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение.

**- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.**

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

(наименование общеобразовательной организации)

Приказ № 1 от 28 08 .2025 г.

Председатель А.Т.Джасуев /

подпись / расшифровка подписи



УТВЕРЖДЕНО:

Директор

Х.К.Акаева /

(наименование общеобразовательной организации)

Х.К.Акаева /

подпись

расшифровка подписи

Приказ № 1 от 28 08 .2025 г.



## Правила внутреннего распорядка обучающихся

### МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила разработаны и приняты для определения правового положения участников отношений в сфере образования в соответствии с требованиями статьи 30 п.2 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.12 г «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 31 июля 2025 года, приказом Минобрнауки России № 185 от 15 марта 2013 года «Об утверждении Порядка применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания» с изменениями от 21 апреля 2016 года, а также Уставом организации, осуществляющей образовательную деятельность и с учетом положений Конвенции ООН о правах ребенка.

1.2. Данные Правила определяют порядок приема и перевода обучающихся школы, устанавливают режим занятий, права и обязанности, правила поведения обучающихся на уроках и во время перемен, а также меры дисциплинарного воздействия и поощрения к школьникам.

1.3. Настоящие Правила утверждаются с целью организации образовательной, воспитательной деятельности в организации, осуществляющей образовательную деятельность, дальнейшего улучшения качества обучения, укрепления дисциплины, а также защиты прав и законных интересов обучающихся.

1.4. Правила внутреннего распорядка обучающихся устанавливают учебный распорядок для обучающихся, определяют основные нормы и правила поведения в здании, на территории организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также на всех внешкольных мероприятиях.

1.5. Контроль за соблюдением правил внутреннего распорядка обучающихся, включая соблюдение дисциплины на учебных занятиях и правил поведения осуществляется педагогическими, руководящими работниками общеобразовательной организации, а также иными лицами, на которых возложены соответствующие обязанности.

## **2. Порядок приема и перевода обучающихся**

2.1. Приему в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, подлежат все желающие граждане, имеющие право на получение образования соответствующего уровня, (отказ гражданам в приеме их детей может быть только по причине отсутствия свободных мест в образовательной организации), приоритетом пользуются обучающиеся, проживающие на территориях, закрепленных за общеобразовательной организацией, согласно распорядительного акта, издаваемого органами местного самоуправления, а также дети, старшие братья и сестры которых учатся в других классах данной школы.

2.2. Количество набираемых 10-х классов регламентируется наличием педагогических кадров и помещений в организации, осуществляющей образовательную деятельность. Количество классов в организации, осуществляющей образовательную деятельность, определяется в зависимости от числа поданных заявлений граждан и условий, созданных для осуществления образовательной деятельности и с учетом санитарных норм, контрольных нормативов, указанных в лицензии.

2.3. Количество обучающихся в общеобразовательных классах – школы.

2.4. Отношения оформляются договором и в соответствии с Положением о порядке регламентации и оформлении возникновения, приостановления и прекращения отношений между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

2.5. Основанием приема детей на все уровни общего образования является заявление их родителей (законных представителей) по установленной форме, согласно Положению о правилах приема, перевода, выбытия и отчисления обучающихся организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.6. Порядок и форма перевода обучающихся по уровням осуществляется с учетом ежегодного итогового контроля.

## **3. Режим занятий**

3.1. Организация образовательной деятельности в школе осуществляется в соответствии с образовательными программами, соответствующим требованиям ФГОС ОО и расписанием занятий, утвержденным директором организации, осуществляющей образовательную деятельность.

- 3.2. Обучение и воспитание в организации, осуществляющей образовательную деятельность, ведется на русском языке.
- 3.3. Учебный год в школе начинается 1-ого сентября и заканчивается в соответствии с учебным планом соответствующей общеобразовательной программы.
- 3.4. С целью профилактики переутомления обучающихся в календарном учебном графике предусматривается чередование периодов учебного времени и каникул. Продолжительность каникул должна составлять не менее 7 календарных дней. Сроки начала и окончания каникул определяются образовательной организацией самостоятельно.
- 3.5. Годовой календарный график разрабатывается и утверждается директором организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- 3.6. Продолжительность учебной недели - 6 дней (6-й день – внеклассная работа по предмету, факультативные занятия, курсы по подготовке в ВУЗы, кружковая и спортивно-оздоровительная работа).
- 3.7. В школе устанавливается следующий режим занятий:  
начало уроков в 1 смене в 8 ч.30 мин., во 2 смене в \_13\_ ч. \_15\_ мин.,  
продолжительность урока – \_40\_ мин., в 1 классе \_30\_ мин (I полугодие);  
перемены между уроками по \_5\_ мин., три большие перемены: после 2-ого урока – \_10\_ мин., после 3-его урока – 15\_ мин., после 4-го урока – 10\_ мин.
- 3.8. При наличии в организации, осуществляющей образовательную деятельность, двухсменных занятий во 2 смене не могут обучаться обучающиеся 1-х, 9-х и 11-х классов.
- 3.9. При проведении занятий по иностранному языку со 2 по 11 класс и технологии на второй и третьей ступенях общего образования, физической культуре на третьей ступени общего образования, по информатике, физике и химии (во время практических занятий) допускается деление класса на две подгруппы, если наполняемость класса составляет 25 человек и более.
- 3.10. Учебные нагрузки обучающихся не должны превышать норм предельно допустимых нагрузок, определенных рекомендациями органов здравоохранения.
- 3.11. При проведении учебных занятий в малокомплектных образовательных организациях допускается объединение в группы обучающихся по образовательным программам начального общего образования из нескольких классов.
- 3.12. В школе образовательная деятельность осуществляется на русском языке. Преподавание и изучение русского языка осуществляются в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами.

#### **4. Права обучающихся**

4.1. Согласно ст. 34 Закона РФ № 273-ФЗ от 29.12.12 «Об образовании в РФ» обучающиеся имеют право:

- на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья;
- выбирать формы получения образования (очное, экстернат, индивидуальное, семейное) с учетом их психического развития и состояния здоровья, мнения родителей (законных представителей) организация обеспечивает занятия на дому с обучающимися в соответствии с медицинским заключением о состоянии здоровья. В соответствии с инструкциями Министерства образования выделяется количество учебных часов в неделю, составляется расписание, приказом определяется персональный состав педагогов, ведется журнал проведенных занятий. Родители (законные представители) обязаны создать условия для проведения занятий на дому;
- на обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемой образовательной программы в порядке, установленном локальными нормативными актами;
- на ознакомление со Свидетельством о государственной регистрации, с Уставом школы, с лицензией на осуществление образовательной деятельности, со Свидетельством о государственной аккредитации, с учебной документацией, другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности в общеобразовательной организации;
- на отсрочку от призыва на военную службу, предоставляемую в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;
- на свободу совести, информации, свободное выражение собственных взглядов и убеждений;
- на каникулы — плановые перерывы при получении образования для отдыха и иных социальных целей в соответствии с Федеральным законом об образовании в Российской Федерации и календарным учебным графиком;
- на участие в управлении школой в порядке, установленном ее Уставом;
- на обжалование актов общеобразовательной организации в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- на объективную оценку результатов своей образовательной деятельности;
- на получение полной и достоверной информации об оценке своих знаний, умений и навыков, а также о критериях этой оценки;
- на бесплатное пользование библиотечно-информационными ресурсами, учебной, производственной, научной базой организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- на пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- на развитие своих творческих способностей и интересов, включая участие в конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных

соревнованиях, и других массовых мероприятиях;

- на участие в соответствии с законодательством Российской Федерации в научно-исследовательской, научно-технической, экспериментальной и инновационной деятельности, осуществляемой общеобразовательной организацией;
- на поощрение за успехи в учебной, физкультурной, спортивной, общественной, научной, научно-технической, творческой, экспериментальной и инновационной деятельности;
- на посещение по своему выбору мероприятий, которые проводятся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и не предусмотрены учебным планом, в порядке, установленном локальными нормативными актами школы;
- на участие в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах, созданных в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также на создание общественных объединений обучающихся в установленном законом порядке.

4.2. Привлечение обучающихся к труду, не предусмотренному образовательной программой, осуществляется в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4.3. Принуждение обучающихся, воспитанников к вступлению в общественные объединения, в том числе в политические партии, а также принудительное привлечение их к деятельности этих объединений и участию в агитационных кампаниях и политических акциях не допускается.

## **5. Обязанности обучающихся**

*Обязанности и ответственность обучающихся:*

### **5.1. Обучающиеся обязаны:**

- выполнять требования Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, Правил внутреннего распорядка, в том числе требования к дисциплине на учебных занятиях и правилам поведения в школе и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;
- добросовестно осваивать образовательную программу организации, осуществляющей образовательную деятельность, выполнять индивидуальный учебный план, в том числе посещать предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом учебные занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы;
- заботиться о сохранении и об укреплении своего здоровья, стремиться к нравственному, духовному и физическому развитию и самосовершенствованию;

- уважать честь и достоинство других обучающихся и работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, не создавать препятствий для получения образования другими обучающимся;
- не использовать средства подвижной радиотелефонной связи во время проведения учебных занятий при освоении образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, за исключением случаев возникновения угрозы жизни или здоровью обучающихся, работников школы, иных экстренных случаев;
- бережно относиться к имуществу общеобразовательной организации, поддерживать в ней чистоту и порядок;
- с учетом возрастных и психофизических особенностей участвовать в общественно полезном труде, предусмотренном образовательной программой и направленном на формирование у обучающихся трудолюбия и базовых трудовых навыков, чувства причастности и уважения к результатам труда;
- следить за своим внешним видом, выполнять установленные школой требования к одежде;
- своевременно, без опозданий приходить на занятия, извещать классного руководителя о причинах отсутствия на занятиях по уважительным причинам. Причины отсутствия подтверждаются соответствующими документами (справка медицинского учреждения, заявление родителей (законных представителей) или объяснительная записка на имя руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность).

5.2. Иные обязанности школьников, не предусмотренные настоящими Правилами, устанавливаются законодательством Российской Федерации, договором об образовании (при наличии).

## **6. Правила поведения на уроках**

6.1. Урочное время должно использоваться обучающимися только для учебных целей.

6.2. Обучающийся входит в класс со звонком. Опоздание на урок без уважительной причины не допускается.

6.3. При входе учителя в класс, обучающиеся встают в знак приветствия и присаживаются только после того, как педагог ответит на приветствие и разрешит сесть.

6.4. Во время урока нельзя шуметь, самовольно вставать с места, отвлекать и отвлекаться самому посторонними разговорами, играми и другими, не относящимися к уроку, делами.

6.5. Выходить из класса на уроке без разрешения учителя запрещается. В случае необходимости обучающийся должен поднять руку и попросить разрешение у педагога.

6.6. Если обучающийся хочет задать вопрос учителю или ответить, он поднимает руку.

6.7. Ученик имеет право покинуть класс только после объявления учителя о том, что урок закончен.

6.8. В каждом классе в течение учебного дня дежурят обучающиеся, назначенные классным руководителем, которые помогают учителю в подготовке кабинета, наглядных пособий, сообщают педагогу об отсутствующих.

6.9. Во время пребывания на уроке мобильные телефоны должны быть отключены.

6.10. Обучающимся необходимо знать и соблюдать правила технической безопасности на уроках и во внеурочное время.

6.11. В случае опоздания на урок обучающийся должен постучать в дверь кабинета, зайти, поздороваться, извиниться за опоздание и попросить разрешения сесть на место.

## **7. Правила поведения во время перемен, внеурочной деятельности**

7.1. Во время перемены школьники должны находиться в коридоре.

7.2. Во время перемены ученик обязан навести чистоту и порядок на своем рабочем месте, после чего выйти из класса.

7.3. Обучающийся должен подчиняться требованиям дежурных учителей и работников школы, обучающимся из дежурного класса.

7.4. Во время перемены обучающимся запрещается:

- бегать по лестницам и этажам;
- сидеть на полу и подоконниках;
- толкать друг друга, бросаться предметами;
- применять физическую силу, запугивание и вымогательство для выяснения отношений.

7.5. Обучающиеся, находясь в столовой, соблюдают следующие правила:

- подчиняются требованиям педагогов и работников столовой, дежурного класса;
- соблюдают очередь при получении завтраков и обедов;
- убирают свой стол после принятия пищи;
- запрещается вход в столовую в верхней одежде;
- запрещается вынос напитков и еды из столовой.

7.6. Обучающиеся, находясь в школьной библиотеке, соблюдают следующие правила:

- пользование библиотекой по утвержденному графику обслуживания;
- обучающиеся несут материальную ответственность за книги, взятые в библиотеке;
- по окончании учебного года обучающийся должен вернуть все книги в библиотеку.

7.7. Обучающиеся, находясь в спортивном зале, соблюдают следующие правила:

- занятия в спортивном зале организуются в соответствии с расписанием;
- запрещается нахождение и занятия в спортивном зале без учителя или руководителя секции;
- для занятий в залах спортивная форма и обувь обязательна.

7.8. Обучающиеся, находясь в туалете, соблюдают следующие правила:

- соблюдают требования гигиены и санитарии;
  - аккуратно используют унитазы по назначению;
  - сливают воду;
  - моют руки с мылом при выходе из туалетной комнаты;
- в туалете запрещается:
- бегать, прыгать, вставать на унитазы ногами;
  - портить помещение и санитарное оборудование;
  - использовать санитарное оборудование и предметы гигиены не по назначению.

## **8. Запрещается обучающимся**

8.1. Приносить в школу и на её территорию оружие, взрывчатые, химические, огнеопасные вещества, табачные изделия, спиртные напитки, наркотики, токсичные вещества и яды.

8.2. Курить в здании и на территории учебного заведения.

8.3. Использовать ненормативную лексику.

8.4. Играть в азартные игры.

8.5. Бегать по лестницам, вблизи оконных проемов, и в других местах, не приспособленных к играм.

8.6. Нарушать целостность и нормальную работу дверных замков.

8.7. Оскорблять друг друга и персонал организации, толкаться, бросаться предметами и применять физическую силу.

8.8. Употреблять непристойные выражения и жесты, шуметь, мешать отдыхать другим.

8.9. Осуществлять пропаганду политических, религиозных идей, а также идей, наносящих вред духовному или физическому здоровью человека.

8.10. Передвигаться в здании и на территории на скутерах, гироскутерах, велосипедах, моноколесах, роликовых коньках, скейтах и других средствах транспортного и спортивного назначения, если это не обусловлено организацией образовательной деятельности, культурно-досуговыми мероприятиями.

8.11. Самовольно покидать школу во время образовательной деятельности. Уйти из школы во время образовательной деятельности возможно только с разрешения классного руководителя или иного уполномоченного лица.

8.12. Использовать средства скрытой аудио- и видеозаписи без ведома администрации и родителей (законных представителей) обучающихся, права и законные интересы которых могут быть нарушены такой записью. Технические средства скрытой аудио- и видеозаписи могут быть использованы только в случаях, прямо предусмотренных законом.

8.13. Осуществлять предпринимательскую деятельность, в том числе торговлю или оказание платных услуг.

8.14. Во время уроков пользоваться мобильными телефонами и другими устройствами, не относящимися к учебной деятельности. Следует отключить и убрать все технические устройства (планшеты, плееры, наушники, игровые приставки и другие гаджеты), перевести мобильный телефон в тихий режим и убрать его со стола. В случае нарушения, учитель имеет право изъять техническое устройство на время урока. При неоднократном нарушении этих требований устройство возвращается только в присутствии родителей (законных представителей) обучающегося.

8.15. Иметь неряшливый и вызывающий внешний вид.

## **9. Меры дисциплинарного воздействия**

9.1. Дисциплина в организации, осуществляющей образовательную деятельность, поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, педагогических работников. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к обучающимся не допускается.

9.2. За неисполнение или нарушение Устава школы, настоящих Правил, в том числе требований к дисциплине на учебных занятиях и правилам поведения в школе и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности к обучающимся могут быть применены меры дисциплинарного взыскания - замечание, выговор, отчисление из школы.

9.3. Меры дисциплинарного взыскания не применяются к ученикам, обучающимся по образовательным программам начального общего образования, а также к обучающимся с ограниченными возможностями здоровья (с задержкой психического развития и различными формами умственной отсталости).

9.4. Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания к школьникам во время их болезни, каникул.

9.5. При выборе меры дисциплинарного взыскания организация, осуществляющая образовательную деятельность, должна учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, причины и обстоятельства, при которых он совершен, предыдущее поведение обучающегося, его психофизическое и эмоциональное состояние, а также мнение Совета школы.

9.6. По решению общеобразовательной организации, за неоднократное совершение дисциплинарных проступков, предусмотренных ст. 43 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», допускается применение отчисления несовершеннолетнего обучающегося, достигшего возраста пятнадцати лет, из школы, как меры дисциплинарного взыскания. Отчисление несовершеннолетнего обучающегося применяется, если иные меры дисциплинарного взыскания и меры педагогического воздействия не дали результата и дальнейшее его пребывание в организации, осуществляющей образовательную деятельность, оказывает отрицательное влияние на других школьников, нарушает их права и права работников школы, а также нормальное функционирование организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9.7. Решение об отчислении несовершеннолетнего обучающегося, достигшего возраста пятнадцати лет и не получившего основного общего образования, как

мера дисциплинарного взыскания принимается с учетом мнения его родителей (законных представителей) и с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

9.8. Решение об отчислении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, принимается с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа опеки и попечительства.

9.9. Организация незамедлительно обязана проинформировать об отчислении несовершеннолетнего обучающегося в качестве меры дисциплинарного взыскания орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования. Орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования, и родители (законные представители) несовершеннолетнего обучающегося, отчисленного из организации, осуществляющей образовательную деятельность, не позднее чем в месячный срок принимают меры, обеспечивающие получение несовершеннолетним обучающимся общего образования.

9.10. Обучающийся, родители (законные представители) несовершеннолетнего обучающегося вправе обжаловать в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений меру дисциплинарного взыскания и их применение к школьнику.

9.11. Порядок применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания устанавливается Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

## **10. Поощрения обучающихся**

10.1. Обучающиеся организации, осуществляющей образовательную деятельность поощряются:

- за успехи в учебе;
- за участие и победу в городских, региональных, российских предметных олимпиадах, в учебных, творческих и исследовательских конкурсах, спортивных состязаниях;
- за общественно-полезную деятельность и добровольный труд на благо школы;
- за благородные поступки.

10.2. Организация применяет следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение похвальной грамотой «За особые успехи в изучении отдельных предметов» и похвальным листом «За особые успехи в учении»;
- награждение ценным подарком или денежной премией;
- представление обучающихся к награждению государственными медалями;
- занесение фамилии и фотографии обучающегося на стенд «Ими гордится школа»;
- награждение медалью "За особые успехи в учении".

10.3. Поощрения применяются директором организации, осуществляющей образовательную деятельность, по представлению Педагогического совета,

заместителей директора, классного руководителя, а также в соответствии с Положениями о проводимых олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

10.4. Поощрения применяются в обстановке широкой гласности, доводятся до сведения обучающихся и работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

11.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Правила, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Правила организации принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.11.1. настоящего Положения.

11.4. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

«Согласовано»  
Председатель ППО  
Джасуев А.Т.



«Утверждено»  
Директор ОУ  
Акаева Х.К.



Доплаты и надбавки стимулирующего характера работникам  
МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

- 1) За классное руководство с 1 по 4 класс-15%
- 2) За классное руководство с 5 по 11 класс-20%

Класс	Ф.И.О. классных руководителей
1	Хукаева Жарадат Аднановна
2	Данашева райана
3	Идрисова Разита Шуддиевна
4	Матаева Хадижат Денильбековна
5	Чатаев Усман Асламбекович
6	Буштурова Хеди Майрбековна
7	Буштуров Акраман Турпалбекович
8	Петирова Залина
9	Акаева Хеди Камалиденовна.
10	Магомадов Юсуп Эмиевич
11	Магомадов Юсуп Эмиевич

3. Проверка тетрадей:

С 1 по 4 класс-10% (все учителя начальных классов)

4. Обслуживание компьютера:

1. учителю информатики -5% за каждый компьютер
2. делопроизводителю 5% за 1 компьютер

6. Учителя, учащиеся которых заняли призовые места-5%

7. За ведение кружковой работы-0,5 ставки

8. За работу общественного инспектора по охране труда детства-10%

9. Председателю ППО Джасуеву А.Т. 30%

Руководителю кружка духовно-нравственного воспитания и правовых знаний педагогов-20%

10. Руководителю МО – 15%

1. Гуманитарного цикла -
2. Естественно-математического цикла -

3. Начальных классов –

4. Лингво-эстетического цикла-

11.Руководителю школы за организацию питания учащихся в школе-20%

1 Акаевой Х.К.

12.Руководителю и его помощникам за подготовку школы к новому учебному году(единовременное в размере должностного оклада):

1. Акаевой Х.К.

2. Чатаеву Ш.И.

13. Руководителю школы за организацию теплового режима в школе-10%

1. Акаева Х.К.

2. Чатаев Ш.И.

14.Библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников-20%

1. Буштуров А.Т-Б.

15. Делопроизводителю школы-1 ставка.

16. Техперсонал (за пользование холодной воды и хлорки)-12%

17. Сторож (за ночное дежурство)-35%

1. Падаева Р.А.

2. Хитиев И.Х.

18.Проверка тетрадей:

С 5-9 класс (русский язык-15%, чеченский язык-15%. математика-10%)

1.	Джасуев А.Т.	Учитель русского языка и литературы
2.	Идрисова С.Б.	Учитель русского языка и литературы
3.	Буштурова Х.М.	Учитель чеченского языка и литературы
4.	Чатаева Я.А.	Учитель чеченского языка и литературы
5.	Магамадов Ю.Э.	Учитель математики

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

«Согласовано»

Председатель ППО

 Джасуев А.Т.



«Утверждено»

Директор ОУ

 Акаева Х.К.



**Положение об оплате труда работников  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Эшилхатойская СОШ»**

**Общие положения**

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 40 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 по часовой оплате 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. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов.

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

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

#### 5. Доплаты.

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

за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);

с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12 % ставки (оклада).

2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон 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 устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование

3. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к коллективному договору

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

«Согласовано»  
Председатель ППО  
Джасуев А.Т.

«Утверждено»  
Директор ОУ  
Акаева Х.К.

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда и технике безопасности  
на 2026 год.**

Администрация и комитет первичной организации профсоюза МБОУ «Эшилхатойская СОШ» заключили настоящее соглашение в том, что в период с января по декабрь 2026 года будут выполнены следующие мероприятия по охране труда работников школы:

Мероприятия, предусмотренные соглашением	Сроки выполнения	Ответственный
Медицинские осмотры сотрудников; - обследования в СЭС; - сдача санминимума	Один раз в год	Администрация
	Один раз в год	Завхоз
	Один раз в два года (по плану)	Администрация
Соблюдение норм санитарно-гигиенического состояния бытовых и вспомогательных помещений.	В течение года	Завхоз
Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры (замена ламп, ремонт)	Ежедневно	Завхоз
	1 раз в неделю	Завхоз

<p>электропроводки, приобретение настольных ламп)</p> <p>Своевременное обеспечение спецодеждой и орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты.</p> <p>Регулярное пополнение аптек первой медицинской помощи.</p> <p>Косметический ремонт школы.</p> <p>Завоз песка для посыпания территории во время гололеда</p> <p>Ремонт системы теплоснабжения, водоснабжения, электроснабжения, канализации.</p> <p>Установка пожарной сигнализации в школе. Проверка работоспособности огнетушителей и их перезарядка</p>	<p>1 раз в квартал</p> <p>июнь- август</p> <p>октябрь</p> <p>В течение года</p>	<p>Завхоз Администрация, Завхоз</p> <p>Завхоз</p> <p>Администрация, Завхоз</p> <p>Администрация, Завхоз</p> <p>Администрация, Завхоз</p> <p>Администрация завхоз</p> <p>Администрация завхоз</p>
---	---	--

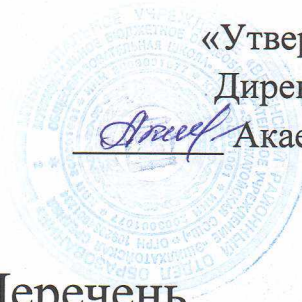
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к коллективному договору

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

«Согласовано»  
Председатель ЕПО  
Джасуев А.Т.



«Утверждено»  
Директор ОУ  
Акаева Х.К.



### 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).


№ п/п	Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	норма выдачи на год
1	Завхоз	халат хлопчатобумажный, рукавицы комбинированные	1 6 пар
2	Повар	халат хлопчатобумажный	2
3	Уборщица служебных помещений	халат хлопчатобумажный, рукавицы комбинированные, перчатки резиновые	1 6 пар 2 пары
4	Рабочий	рукавицы комбинированные, халат хлопчатобумажный.	6 пар 2
№ п/п	Должность	виды смывающих и обезвреживающих средств	норма выдачи на 2 месяц
1	Завхоз	МЫЛО	100 г.
2	Повар	МЫЛО	100 г.
3	Уборщица служебных помещений	МЫЛО	100 г.
4	Рабочий	МЫЛО	100 г.

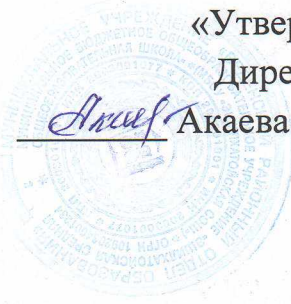
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к коллективному договору

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

«Согласовано»  
Председатель ЦПО  
 Джасуев А.Т.



«Утверждено»  
Директор ОУ  
 Акаева Х.К.



## Перечень

оснований предоставления материальной помощи  
работникам и её размеры.


1. Продолжительная болезнь (более 1 месяца) – 1000 рублей;
2. Юбилейные даты: 40 лет–1000 рублей;  
55 лет и 60 лет – 1500 рублей;
3. По потери близких родственников – 1000 рублей;
4. Семейные торжества  
(свадьба, рождение ребенка) – 1000 рублей.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
к коллективному договору

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

«Согласовано»  
Председатель ГПО  
 Джасуев А.Т.



«Утверждено»  
Директор ОУ  
 Акаева Х.К.



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

1. Водитель – 10% от ставки;
2. Повар – 12% от ставки;
3. Кухонный рабочий – 10% от ставки;
4. Уборщица служебных помещений – 10% от ставки;
5. Рабочий – 10 % от ставки.

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

«Согласовано»

Председатель ГПО

 Джасуев А.Т.



«Утверждено»

Директор ОУ

 Акаева Х.К.



Форма  
расчётного листка

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  
к коллективному договору

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

«Согласовано»

Председатель ППО

 Джасуев А.Т.



«Утверждено»

Директор ОУ

 Акаева Х.К.



План  
оздоровительно-профилактических  
мероприятий

	Мероприятия	Срок	Ответственные
	Выявление часто болеющих работников с хроническими заболеваниями.	Январь	Терапевт амбулатории, Председатель ПК
	Создание более благоприятных условий для сотрудников на рабочих местах.	В течение года	Администрация, ПК школы
	Пропаганда здорового образа жизни (вечера отдыха, беседы, стенгазеты, санбюллетени, экскурсии на природу).	В течение года.	Профсоюзный комитет
	Соблюдение санитарно-гигиенического режима на работе и дома (проветривание и уборка помещений).	Ежедневно	Сотрудники
	Участие работников в физкультурно-оздоровительных мероприятиях школы.	В течение года	Администрация, ПК школы
	Строгое соблюдение времени отдыха и питания.	Ежедневно	Администрация, ПК школы
	Своевременные медицинские осмотры.	По графику	Администрация, ПК школы
	Своевременная вакцинация от гриппа и других заболеваний.	По мере надобности	Администрация, ПК школы

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10  
к коллективному договору

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

«Согласовано»

Председатель ГПО

Джасуев А.Т.

«Утверждено»

Директор ОУ

Акаева Х.К.

**Положение о выплате надбавок, доплат и премий**

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

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

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

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

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


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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11  
к коллективному договору

МБОУ «Эшилхатойская СОШ»

«Согласовано»  
Председатель ППО  
 Джасуев А.Т.

«Утверждено»  
Директор ОУ  
 Акаева Х.К.

**Положение об установлении стимулирующих надбавок**

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

- доплаты за особенность предметов, за квалификацию педагогического работника, за почетное звание и научную степень, за особенности условий работы, за классное руководство, заведование кабинетом, обслуживание вычислительной техники, работникам, избранным не освобожденными председателями профкома в размере не более 50% от стимулирующей части;
  - премиальные выплаты за результативность и качество труда (качество обучения, воспитания, создание условий для сохранения здоровья учащихся) в размере не менее 50% от стимулирующей части.
1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и в коллективном Договоре.
  2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя доплаты за классное руководство, заведование кабинетом, обслуживание вычислительной техники, работникам, избранным не освобожденными председателями профкома:
    - доплата педагогическим работникам за классное руководство -20%.
    - доплата за заведование учебным кабинетом определяется – 10%.
    - доплата работникам, избранным председателям профкома определяется – 30% от ставки
  3. Критериями для осуществления премиальных выплат за результативность и качество труда являются: качество обучения, показатели здоровья и воспитания учащихся.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.
	Проведение уроков высокого качества.
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий.
	Применение на уроках наглядных материалов, ИКТ.
	Исследовательские методы обучения.
	Проектные методы обучения.
	Технология модульного и блочно - модульного обучения.
	Лекционно - семинарская – зачетная система обучения.
	Инновационная оценка «портфолио».
	Наличие вариантов программ для разных групп школьников.
	Наличие индивидуальных планов.
	Использование в образовательном процессе здоровые берегающих технологий (физкультминутки и др.).
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях.).
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классы и часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, и т п).
	Взаимодействие с родительским комитетом.
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.
	Организация и проведения мероприятий, Повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.

	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.
	Развитие системы ученического самоуправления.
	Снижение (отсутствие) пропусков учащихся уроков без уважительной причины.
	Снижение частоты обосновательных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.
	Образцовое содержание кабинета.
	Высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовке отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.)
Заместители руководителя по УВР, ВР	Организация предпрофильного и профильного обучения.
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, внутришкольная организация (класс-группы, подгруппы одного к подгруппы межклассные одной параллели, подгруппы из классов смежной параллели).
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.
	Качественная организация питания и медицинского обслуживания.
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
Заместители руководителя по административно- хозяйственной части	Обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях школы.
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

Педагог-психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга.
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.
	Оформление тематических выставок.
	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность.
	Выполнение плана работы библиотекаря.
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.
	Обеспечение безопасной перевозки детей.
	Отсутствие ДТП, замечаний.
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок.
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

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

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два дня

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

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

7. В случае уменьшения у учителей общеобразовательного учреждения в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля №191"О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

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

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

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

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

–лицам, окончившим высшие профессиональные и средние профессиональные образовательные учреждения, в первые 3 года работы от 1000 до 1500 рублей в месяц, предусматривать премирование работников в пределах фонда экономии оплаты труда образовательного учреждения по итогам года.

