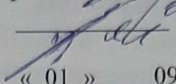


Работодатель:
Директор ГБОУ
«С(к)ОШИСС имени В.Ш. Дагаева»
Ч.А. Гайрабеков

« 01 » 09 2021 г

Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
работников


Б.В. Эдильсултанов
« 01 » 09 2021 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для
слепых и слабовидящих имени В.Ш. Дагаева»

Срок действия Коллективного договора на 3 года
с 01.09.2021 года по 01.09.2024 года

Принят на общем собрании
трудового коллектива
от « 19 » 08 2021 года
протокол № 1

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в отделе труда и социального
развития Байсангуровского
района
Регистрационный № 312

Начальник отдела труда и
социального развития
Байсангуровского р-она



А.Л.Эльжуркаев

« 01 » 09 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключён между работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат для слепых и слабовидящих имени В.Ш. Дагаева», в лице председателя профсоюзного комитета Эдильсултанова Булата Вахаевича, действующего на основании Положения о Чеченской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и работодателем государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат для слепых и слабовидящих имени В.Ш. Дагаева», в лице директора Гайрабекова Чингизхана Аюбовича, действующего на основании Устава как локального правового акта, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, повышение жизненного уровня работников, а также обеспечение взаимной ответственности и уважения сторон за выполнение трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе, РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Чеченской Республики. С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативно правовыми актами, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Чеченской Республики и Чеченской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2020 г.г. и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и названными соглашениями, включению в коллективный договор и выполнению не подлежит.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы школы-интерната, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

II. Обеспечение занятости работников и повышение квалификации.

Стороны договорились, что:

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель обязан при приеме на работу работника (до заключения трудового договора с ним) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается с работником только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета. В случае уменьшения часов педагогической работы по учебному плану, сокращения количества классов педагогические работники догружаются по возможности до установленной нормы часами другой педагогической работы.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.

Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в

случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава школы-интерната проводится по поступившей на него жалобе. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.

Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13, ст. 288, 336 ТК РФ.

Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. ТК РФ). Работодатель должен обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее, чем за 3 дня до выхода.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:

предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в образовательном учреждении школы-интерната,
одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет;
инвалиды I группы

Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме

не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является: а) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек; б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 10 и более человек в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих; в) увольнение 5% работников в течение 30 календарных дней при численности занятых свыше 100 работающих; г) увольнение 10 % работников и более в течение 60 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства. Выходные пособия выплачиваются со дня увольнения (ст.178 ТК РФ).

Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,

возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения,

приостановить наем новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,

с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

III. Рабочее время труда и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению:

Режим работы сотрудников ГБОУ «С(к)ОШИСС имени В.Ш. Дагаева» определяется с соответствии с Приложением №1, а также расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

Начало работы с 9-00 – 17-00, перерыв 1 час.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей,

которые возлагаются на учителя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором.

Период осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников школы-интерната и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. В каникулярное время сотрудники школы привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога.

Режим рабочего времени для сотрудников школы-интерната устанавливается из расчета:

- учителя предметники, воспитатели - пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье;

- учебно-вспомогательный персонал – пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье;

- дежурные воспитатели, медицинские работники, помощники дежурных воспитателей – рабочая неделя с представлением выходных дней по скользящему графику,

- ненормированный рабочий день устанавливается для: директора, заместителей директора и главного бухгалтера.

К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при пятидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.

Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- председателю профкома за общественную работу – 6 календарных дней;

- длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) – 3 календарных дня;

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным условиям труда – 7 календарных дней;

- работникам с ненормированным рабочим днем – 14 календарных дней.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в случаях:

- бракосочетания – 3 календарных дня;

- празднования свадьбы детей – 2 календарных дня;

- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня;

- проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- при переезде – 3 календарных дня.

Работодатель обязуется в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями.

Время перерыва для отдыха и место питания других работников определяется работодателем и составляет 30 минут.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск, согласно заявлению работника, переносится до получения денежного расчёта.

Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда.

Применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.

Извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

Стороны договорились:

Работник имеет право, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его полномочного представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.

За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

IV. Условия и охрана труда и здоровья.

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ)

4.1. Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

4.1.1. Обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ),
- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,
- выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,

- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами,
- проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений,
- своевременную выдачу работникам спецодежды один раз в три календарных года, согласно нормативам;
- режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществлять мероприятия по охране труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость и ответственных лиц указывать в соглашении по охране труда, составляемом на один год.

Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений.

4.1.3. Организовать контроль за: состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда, правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях с регистрацией в соответствующих журналах.

Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

Организовывать:

за счет работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ),

внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ).

санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст.212,223 ТК РФ).

проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ).

Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

4.5. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

4.6. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей

трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается по заключению учреждений медико-социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

4.7. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

4.8. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

4.9. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

4.10. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

4.11. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.

4.12. Создать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, работу комиссии строить на принципах социального партнерства (ст. 218 ТК РФ).

4.12.1. В состав комиссии, кроме руководителя учреждения, председателя комиссии, входят представитель администрации, инспектор (ответственный) по охране труда (в соответствии со штатным расписанием учреждения) и уполномоченный по охране труда от профсоюзной организации.

4.12.2. Обучение по охране труда в установленном законом порядке проходят все члены комиссии по охране труда.

4.12.3. Обязательства инспектора по охране труда и технике безопасности:

соблюдать правила и инструкции по охране труда, сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ), проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат услуг (ст. 226 ТК РФ).

V. Социальные гарантии и льготы.

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения, а именно:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.

Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях со школой-интернатом для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующем законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, периоде временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если он по основному месту работы не имеет права на получение данной компенсации.

Выплачивать стимулирующие выплаты к ставкам молодым специалистам, поступившим на педагогическую работу после окончания организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, первые три года – не менее 30%, а также педагогическим работникам награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком в размене 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

5.2. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

5.3. Использовать возможности работодателя учреждения на оказание финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости.

5.4. Предусматривать планирование затрат с целью осуществления оплаты труда, сохранения гарантий работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена, к работе в составе экспертных групп и аттестационных комиссий.

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников производится в соответствии со ст. 135 и ст. 144 ТК РФ, Постановление правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года №184 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики".

6.1.2. В случаях, когда система оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат для слепых и слабовидящих» предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда работников школы-интерната осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

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

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

6.1.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда по результатам специальной оценки рабочих мест образовательного учреждения (ст. 147 ТК РФ).

6.1.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя (ст. 152 ТК РФ).

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (ст. 153 ТК РФ).

6.1.7. Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) таких работников, как дежурные воспитатели, помощники дежурных воспитателей, медицинские сестры производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой

тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.2. Изъятие средств из фонда оплаты труда у школы-интерната, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.

Объём средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых учреждением государственных услуг.

6.3. Размеры премий и выплат стимулирующего характера устанавливаются школой-интернатом на усмотрение руководителя в пределах имеющихся средств, по согласованию с профсоюзным комитетом и в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (приложение № 4).

6.3.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах.

6.4. Экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения может использоваться в соответствии с Положением по оплате труда работников учреждений на премирование и оказание материальной помощи работникам:

- смерть самого работника, близких родственников;
- при необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- при возникновении чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях (по договоренности с руководителем).

6.5. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

6.5.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. N 2075 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими школу-интернат по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы с обучающимися).

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 месяца.

6.5.2. Выплата заработной платы в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется непосредственно работнику в школе-интернате либо перечисляется на указанный им счет в банке не реже чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца и за вторую половину 10 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.5.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии со ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.5.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.5.5. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.5.6. Оплату труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.5.7. В случае уменьшения у учителя общеобразовательного учреждения в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от него причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанным работником с его согласия продолжают, и за ним сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. N 2075 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

6.5.8. Возмещать работнику все расходы в случае направления его в служебную командировку в порядке и размерах, предусмотренных ст.168 ТК РФ.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки установленных коллективным договором, соглашениями, локальными актами.

6.5.9. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, в порядке и размерах, предусмотренных ст. 173, ст. 174 ТК РФ.

6.5.10. Администрация образовательного учреждения не осуществляет в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до

окончания учебного года по этим причинам, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозе жизни обучающихся.

6.5.11. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты осуществляется с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО (Письмо Мин. финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/250 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

6.8. Стороны договорились:

6.8.1. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству, порядок исчисления заработной платы, предусматриваемый Едиными рекомендациями по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со ст. 135, ст. 144 ТК РФ.

6.8.2. Применять при выплате вознаграждения за счёт средств федерального бюджета за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений письмо Министерства образования и науки РФ от 25 апреля 2006 года №АФ-100/03 «О рекомендациях ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

6.8.3. Не допускать в образовательном учреждении снижения федеральных государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных учреждений соответствующих профессионально-квалификационных групп (ст. 134 ТК РФ).

6.8.4. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждения, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников на муниципальном уровне.

Регулярно обсуждать на заседаниях Отраслевой комиссии образовательного учреждения вопросы, связанные с изменениями условий оплаты труда.

6.8.5. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.8.6. В целях снижения социальной напряженности в школе-интернате прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой

гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

6.8.7. Проводить мониторинг процесса введения новых систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда.

6.8.8. 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.

VII. Гарантии прав профсоюзной организации.

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат для слепых и слабовидящих» определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Чеченской Республики и Чеченской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2020 г.г. и настоящим коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

Не допускать ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения профсоюзного уголка в доступном для всех работников месте для их информирования. (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома (уполномоченного по охране труда) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно, как и изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмены иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Председатель профкома включается в состав Управляющего совета учреждения, в комиссию по тарификации, аттестации рабочих мест и педагогических кадров, охране труда, социальному страхованию и др.

Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников, инструкций по охране труда;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

Работодатель рассматривает с учетом мнения профсоюзного комитета следующие вопросы:

- график предоставления отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- применение системы оплаты и нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- создание комиссии по охране труда;
- составление графика сменности;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарных взысканий с членов профсоюза до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, членов профсоюза, перечня необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

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

Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания. (ст.195 ТК РФ).

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Участвовать в работе Управляющего совета, комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социального страхования и других.

Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, (смерти самого члена профсоюза) согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.

Содействовать осуществлению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в образовательном учреждении.

Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности;
- состоянием охраны труда и отдыха работников.

IX. Заключительные положения.

Стороны договорились:

Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отделе труда и социального развития Октябрьского района г. Грозного.

Текст коллективного договора доводится до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора ежегодно.

Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Приложения к коллективному договору:

1. Режим работы сотрудников ГБОУ «С(к)ОШИСС имени В.Ш. Дагаева».
2. Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за работу во вредных условиях.
3. Перечень должностей, которым установлена доплата за работу во вредных условиях.
4. Положение об оплате труда работников ГБОУ «С(к)ОШИСС имени В.Ш. Дагаева».

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК ГБОУ «С(к)ОШИСС»
 имени В.Ш. Дагаева»

УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГБОУ «С(к)ОШИСС
 имени В.Ш. Дагаева»

_____ Б.В. Эдильсултанов
 « ____ » _____ 2021 г.

_____ Ч.А. Гайрабеков
 « ____ » _____ 2021 г.

**РЕЖИМ РАБОТЫ
 СОТРУДНИКОВ ГБОУ «С(к)ОШИСС имени В.Ш. Дагаева»**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Начало работы смены)	Окончание работы (смены)	Перерыв на отдых	Выходные дни
1	руководящий. персонал: директор заместители директора по безопасности, по УВР, КР, АХЧ, главный бухгалтер	9-00	18-00	12.00-13.00	суббота воскресенье
2	педагогические работники	8-30	14-30	Прием пищи в удобное раб. время (через каждые 4 часа) не менее 30 мин.	суббота воскресенье
3	воспитатели	13-00	19-00	Прием пищи в удобное раб. время (через каждые 4 часа) не менее 30 мин.	суббота воскресенье
4	Вспомогательный персонал, шеф-повар, юрист- консультат, кладовщик, комендант, инспектор по кадрам, бухгалтер-кассир,	9-00	17-00	12.00-13.00	суббота воскресенье

	кастелянша, машинист по стирке белья, уборщик служ. помещений, водитель, сантехник, подсобный рабочий				
5	Повар, кухонный работник	6-00	21-00	Прием пищи в удобное раб. время (через каждые 4 часа) не менее 30 мин.	по графику
6	Дежурный воспитатель	19-00	9-00	Прием пищи в удобное раб. время (через каждые 4 часа) не менее 30 мин.	по графику
7	Помощник дежурного воспитателя	19-00	9-00	Прием пищи в удобное раб. время (через каждые 4 часа) не менее 30 мин.	по графику
8	Дежурная медсестра	9-00	9-00	Прием пищи в удобное раб. время (через каждые 4 часа) не менее 30 мин.	по графику
9	врач, диетсестра	9-00	17-00	12.00-13.00	суббота воскресенье

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБОУ «С(к)ОШИСС»
имени В.Ш. Дагаева»
_____ Б.В. Эдильсултанов
« ____ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ «С(к)ОШИСС
имени В.Ш. Дагаева»
_____ Ч.А. Гайрабеков
« ____ » _____ 2021 г.

**Перечень профессий, должностей которым устанавливают
дополнительный отпуск за работу во вредных условиях.**

1. Водитель автомобиля – 7 календарных дней
2. Повар - 7 календарных дней

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБОУ «С(к)ОШИСС»
имени В.Ш. Дагаева»
_____ Б.В. Эдильсултанов
« ____ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ «С(к)ОШИСС
имени В.Ш. Дагаева»
_____ Ч.А. Гайрабеков
« ____ » _____ 2021 г.

**Перечень профессий, должностей которым устанавливают
доплаты за работу во вредных условиях.**

1. Повар – 12 %
4. Водитель автомобиля – 12 %

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБОУ «С(к)ОШИСС»
имени В.Ш. Дагаева»
_____ Б.В. Эдильсултанов
« ____ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ «С(к)ОШИСС
имени В.Ш. Дагаева»
_____ Ч.А. Гайрабеков
« ____ » _____ 2021 г.

**Положение
об оплате труда работников Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа – интернат
для слепых и слабовидящих имени В.Ш. Дагаева»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат для слепых и слабовидящих имени В.Ш. Дагаева» (далее – школа-интернат) разработано в соответствии с постановлением Правительства Чеченской Республики от 07 октября 2014 года № 184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики».

2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников школы-интерната устанавливаются в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

5. В размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников школы-интерната включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 3 сентября 2018 года.

II. Порядок и условия определения оплаты труда работников школы-интерната

1. Оплата труда работника школы-интерната (далее школа-интернат) включает в себя:

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

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2. Повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за почетное звание;

персональный повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда школы-интерната, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается директором школы-интерната персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников.

5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников школы-интерната, занимающих должности педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников:

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей) ставки заработной платы (рублей)
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	12115
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	12115
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тифлопедагог; учитель-логопед; учитель	12420

Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,1.

Надбавка за II квалификационную категорию устанавливается до истечения срока ее действия педагогическим работникам, которым она была присвоена до вступления в силу приказа Министерства образования Российской Федерации от 7 апреля 2014 года N 276.

Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

- имеющим почетное звание "Заслуженный", "Почетный" - 0,2;
- имеющим почетное звание "Народный" - 0,3.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за почетное звание работнику пропорционально уменьшается. При наличии у работника двух оснований повышение должностных окладов, ставок заработной платы

производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим положением.

5. Педагогическим работникам производится почасовая оплата труда за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, не превышающего двух месяцев.

6. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Порядок определения оплаты труда служащих

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Секретарь; комендант;	6020
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	лаборант;	7070
3 квалификационный уровень	Шеф-повар.	6020
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист; специалист по охране труда; специалист по кадрам.	8676

Порядок определения оплаты труда медицинских работников, работников культуры

Размеры должностных окладов медицинских работников, определяются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	7650
3 квалификационный уровень	медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	7960
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врач	12420

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, включенных в штатное расписание.

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
1 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь.	12420

Медицинским работникам, работникам культуры устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются медицинским работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,1.

Медицинским работникам и работникам культуры, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным

размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

имеющим почетное звание "Заслуженный", "Почетный" - 0,2;

имеющим почетное звание "Народный" - 0,3.

Повышающий коэффициент к должностному окладу работнику устанавливается по основному месту работы.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю их деятельности.

Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

Размеры должностных окладов работников школы-интерната, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя;	6748

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Размеры окладов рабочих школы-интерната устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	дворник; прачка; кладовщик; сторож; уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	6020
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	оператор котельной; водитель.	6748

III. Условия оплаты труда руководителя школы-интерната, его заместителей и главного бухгалтера

Заработная плата директора школы-интерната, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора школы-интерната, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу школы-интерната, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу школы-интерната относятся работники, непосредственно осуществляющие образовательный процесс (педагогические работники).

Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя школы-интерната.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, а также выплаты стимулирующего характера работников основного персонала школы-интерната и не учитываются выплаты компенсационного характера.

Средняя заработная плата работников основного персонала школы-интерната определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников школы-интерната за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала школы-интерната за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя школы-интерната.

Оклад (должностной оклад) заместителей директора школы-интерната и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю школы-интерната устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем школы-интерната.

IV. Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам школы-интерната при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;

б) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; работа, не входящая в круг основных обязанностей работника; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни).

4. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачивается доплата в размере 12% процентов оклада.

Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за работу с тяжелыми и вредными. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

6. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными.

7. Директор школы-интерната обеспечивает осуществление меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

8. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в размере:

Виды работ	Доплата в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы
За классное руководство:	
в 1-4 классах	15
в 5-11 классах	20
За проверку письменных работ*:	
в 1-4 классах	10
в 5-11 классах:	
по русскому языку, родному языку, литературе	15
по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике	10
За заведование учебными кабинетами, лабораториями	
в школах	10
За работу с библиотечным фондом учебников	20
Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники**	15
За руководство методобъединениями, предметными, цикловыми комиссиями	15
Руководителю кружка по духовно-нравственному и правовому воспитанию работников	20
Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (завхозу) школ, школ-интернатов, имеющих подсобные хозяйства	20

* Размер доплаты в процентах от должностного оклада педагогического работника с учетом педагогической нагрузки.

** Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

10. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

11. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час

работы в ночное время. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

13. Работникам школы-интерната за специфику работы осуществляется повышение должностных окладов, ставок заработной платы в размере 20 процентов, а учителям чеченского языка и литературы дополнительно на 15 процентов.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

15. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

V. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы-интерната.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в

абсолютном размере с учетом разрабатываемых в школе-интернате показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей школы-интерната, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в школе-интернате создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директором школы-интерната

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

а) за интенсивность и высокие результаты работы: за интенсивность труда; за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за образцовое выполнение государственного задания;

в) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) за наличие ученой степени,

д) за наличие нагрудного знака;

е) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4. За интенсивность и высокие результаты труда может устанавливаться надбавка:

молодым специалистам - лицам, поступившим на педагогическую работу в школе-интернате после окончания организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности - до 30%;

педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования регионального, окружного и федерального значения – до 10 %;

доплата работникам, избранным не освобожденными председателями профкомов определяется – 30%.

5. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

при подготовке объектов к учебному году;

при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

устранении последствий аварий.

6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого в школе-интернате.

7. За наличие ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

Имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 %;

Награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком – в размере 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности;

7. Педагогическим и медицинским работникам школы-интерната с учетом наличия необходимых финансовых средств может устанавливаться надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

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

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

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

при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

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

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

нетрудоспособности;

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

8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

9. В целях обеспечения социальной защищенности работников школы-интерната и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора школы-интерната применяется единовременное премирование работников школы-интерната:

- 1) в связи с празднованием Дня учителя;
- 2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются приказом директора школы-интерната с учетом мнения представительного органа работников школы-интерната.

10. Директор вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются приказом директора школы-интерната с учетом мнения представительного органа работников школы-интерната или (и) коллективным договором.

Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д.

11. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются.

ПРОТОКОЛ №1
Общего собрания (конференции) коллектива работников
ГБОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа –
интернат для слепых и слабовидящих имени В.Ш. Дагаева»

г. Грозный

«19» августа 2021 г.

Всего работников: 124 человека

Присутствовало: 92 человек

Повестка дня:

Принятие коллективного договора на 2021-2024 год (на три года).

Слушали: Дачаева Макка Тагировна – заместитель директора по УВР

Выступили: Хажиханова Маликат Ахмадовна – заместитель директора по КР,
Акбердаева Ровзан Махмудовна – учитель математики,
Эльмурзаева Элиза Абдул-Хамидовна – учитель русского языка и литературы,
которые предложили принять коллективный договор сроком на три года.

Решили:

1. Коллективный договор на три года принять.

Голосовали: «ЗА» - единогласно.

2. Поручить подписание коллективного договора от имени работников председателю профсоюзного комитета ГБОУ «С(к)ОШИСС» Эдильсултанову Булату Вахаевичу

Председатель собрания: Гайрабеков Чингизхан Аюбович

Секретарь собрания: Ахмедова Ларита Алиевна

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Регистрационный номер соглашения	Численность работников, охваченных соглашением (чел.)		Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	Наименование вида собственности организации
	всего	в т.ч. женщин						
	103	76		Чеченская Республика	Грозный	Образование	ГБОУ	Собственность субъекта РФ
Дата заключения соглашения			Дата начала действия соглашения		Дата окончания действия соглашения		Срок действия соглашения	
19.08.2021 г.			01.09.2021 г.		01.09.2024 г.		3 года	
Стороны соглашения, представители								
от работодателей Директор ГБОУ «С(к)ОШИСС имени В.Ш. Дагаева» Гайрабеков Ч.А.				от работников Председатель профсоюзного комитета ГБОУ «С(к)ОШИСС имени В.Ш. Дагаева» Эдильсултанов Б.В.				
РАЗДЕЛЫ	Рабочее время	Стр. 5, 20-21						
	Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам		
		Положение об оплате труда	4320	-/-	Положение об оплате	Положение об оплате труда		

				<i>труда</i>	
Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
	На работах с вредными или опасными условиями труда	На работах с ненормированным рабочим днем	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.		
	<i>Стр. 7, 22</i>	<i>Стр. 7</i>	<i>Стр. 7, 14</i>		
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	Доплаты к выходному пособию	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников		
	<i>Стр. 4-5</i>	<i>-/-</i>	<i>Стр. 5</i>		
Охрана труда	<i>Стр. 8-11</i>				
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве	Материальная помощь, другие виды пособий		
	<i>Стр. 13</i>	<i>-/-</i>	<i>Стр. 13</i>		
Другие мероприятия	<i>-/-</i>				

*Примечание. Регистрационная карта коллективного договора составлена в соответствии с Положением о Регистре соглашений и коллективных договоров, утвержденном постановлением Минтруда России от 10 октября 2003г. № 68

В настоящем коллективном договоре
пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 39 / тридцать девять / листов

«01» 09 2021 г.

Директор

Ч.А. Гайрабеков

