

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 С. НОЖАЙ-ЮРТ»  
НОЖАЙ-ЮРТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Директор  
МБОУ «СОШ № 2» с. Ножай-Юрт

А.М.Магамедов

11.02.2026г.



Председатель первичной  
профсоюзной организации

Р.К.Сабдуллаев

11.02.2026г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками  
МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт

Срок действия коллективного договора 3 года  
с 11 февраля 2026 по 11 февраля 2029 г.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива

«11» февраля 2026г.

Протокол №7

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию  
в ГКУ «От и Ср» Ножай-Юртовского  
района ЧР.

Регистрационный № 88  
от «18» 02 2026 г.

Руководитель ГКУ «От и Ср»  
Ножай-Юртовского района  
А.А.Баширов.



- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указом Президента ЧР «О взаимодействии органов государственной власти ЧР, администраций районов, городов ЧР и работодателей с профсоюзами их объединениями» от 28.04.2008г (Приложение), 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 (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями
- 1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице руководителя МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт» Магамедова Адамхажи Мухадиевича, (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации Сабдуллаева Рустама Курбановича, (далее именуемый «Профком»)
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1 % от заработной платы.
- 1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации района.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.11. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.
- 1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профкомом:
  - 1) правила внутреннего трудового распорядка;
  - 2) положение об оплате труда работников;
  - 3) положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей;
  - 4) соглашение по охране труда;
  - 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о премировании работников;
- 9) другие локальные нормативные акты;
- 10) Указ Президента ЧР «О взаимодействии органов государственной власти ЧР администраций, районов, городов ЧР и работодателей с профсоюзами и их объединениями».

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным **ч. 2 ст. 53 ТК РФ** и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.
- 2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных **ст. ст. 58, 59** Трудового кодекса РФ.
- 2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные **ст. 57 ТК РФ**, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (**ст. 60 ТК РФ**).
- 2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

На педагогического работника общеобразовательной организации с его согласия приказом общеобразовательной организации могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.7. 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);

-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);

-простоя, когда работникам поручается с учетом из специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за 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.

2.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (**Глава 12 ТК РФ**).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (**ст. ст. 74, 162 ТК РФ**).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

2.10. Работодатель обязуется:

-заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

-проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

- 2.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в **ст.179 ТК РФ**, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:
- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам – 58 лет, мужчинам – 63 года);
  - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
  - одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
  - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
  - награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.
- (Основание: **ст.179 ГК РФ**).
- 2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (**п. 2 ст.81 ТК РФ**), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 2.13. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (**ст.178, 180 ТК РФ**), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.
- 2.14. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам **2,3,5,6 (а, б, д) ст. 81** Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке **ст.373 ТК РФ** (Основание: **ст. 82 ТК РФ**).
- 2.15. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.



### **III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ.**

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работников общеобразовательных организаций Чеченской Республики, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего образования, устанавливается в соответствии с Положением «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики» утвержденного Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.14г.№184 и на основании Постановления Администрации Ножай-Юртовского муниципального района от 31.10.2014г.№52 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций», согласованного с трудовым коллективом (Протокол №03 от 15 января 2015 г.) Приложение №1:3.2. Выплата заработной платы производится, аванс-30 числа текущего месяца, расчет 10 числа следующего месяца. Если, эти дни выпадают на «выходные», то выплата производится-раньше.

3.5. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно **(ст. 236 ТК РФ)**.

3.6. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала **(ст. 136 ТК РФ)**.

3.7. Оплата труда работника организации включает в себя:

размеры минимальных окладов (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;

повышающий коэффициент к минимальным окладам (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

3.8. Организация в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением локальным нормативным актом организации.

3.9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, определенных приложениями 1-3 к настоящему Положению.

3.10. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (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.

3.11. 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 организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3.12. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте организации.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации.

3.13. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным нормативным актом организации, принятым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников на соответствующий финансовый год.

3.14. 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**

3.15. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» приложением № 1 к настоящему Положению.

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

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

3.17. Повышающие коэффициенты к минимальным 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;

3.18. Педагогическим работникам, 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.

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.

3.19. Локальным нормативным актом организации для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.20. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании Положения об оценке результативности профессиональной деятельности учителей. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.21. Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательной организации, с учетом мнения профсоюзного органа.

3.22. Заработная плата руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положения.

3.23. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.99 г. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации (**ст.136 ТК РФ**).

3.24. Формировать фонд оплаты труда на основании нормативного финансирования, штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

3.25. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учетом мнения профсоюзного комитета (**ст. 135 ТК РФ**)

3.26. Разработать Положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.28. Разработать Положение о распределении стимулирующих выплат иным педагогическим работникам, работникам административно–управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ.

3.29. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

3.30. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, в случае выполнения педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является заявление работника, ходатайство руководителя органа управления образованием.

3.31. Сохранять педагогическим работникам **до двух лет** размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- ✓ временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- ✓ нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;  
**до одного года:**
- ✓ при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;
- ✓ нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии **со ст. 335** Трудового кодекса Российской Федерации;
- ✓ истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

3.32. Устанавливать квалификационную категорию при прохождении аттестации на имеющуюся квалификационную категорию (первую, высшую) по особой (льготной) форме без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам образовательной организации, имеющим:

- ✓ государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы), медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»), почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»);

✓ ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации», Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

✓ звание «Ветеран труда» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности;  
Особой (льготной) формой аттестации, указанной в п.3.23., педагогический работник может воспользоваться только один раз.

3.33. Изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс производится:

✓ при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

✓ при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения;

3.34. На учителей и других, педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять и утверждать тарификационные списки с учётом мнения профкома.

3.35. Педагогическим работникам учреждений образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей. (Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма компенсации включается в сумму месячной заработной платы.

3.36. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования впервые поступившим на работу в течение первых 3 лет установить ежемесячные надбавки в размере **30 %** от ставки.

3.37. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (**ст.157 ТК РФ**).

3.38. Вводить в состав аттестационной комиссии образовательной организации председателя профкома.

3.39. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (**ст. 414 ТК РФ**).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель организации



## 5. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 4.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда.  
Обеспечить своевременную разработку и выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.
- 4.2. Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты биологии, информатики, мастерские и др.).
- 4.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.
- 4.4. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, спец обувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений образования.
- 4.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учётом мнения профсоюзного комитета (**ст.212 ТК РФ**).
- 4.6. Обеспечить за счёт средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (**ст. 212 ТК РФ**).
- 4.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:
  - ✓ дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.
  - ✓ доплату к должностному окладу (тарифной ставке по перечню профессий и должностей).
- 4.8. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.
- 4.9. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).
- 4.10. Стороны договорились, что:

- ✓ администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
- ✓ в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

**Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.**

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.11. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- ✓ обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;
- ✓ освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 6 часов в течение рабочей недели с сохранением среднего заработка.

**V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

**5. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

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

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

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки **(ст. 187 ТК РФ)**.

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

**VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

6. Работодатель обязуется:

- 6.1. Рабочее время работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (**ст.190 ТК РФ**) Приложение №2
- 6.2. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируются **ст. 92 и 333 ТК РФ** и Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 6.3. Педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:
- ✓ Продолжительность рабочего времени 30 ч. в неделю - воспитателям группы продленного дня;
  - ✓ Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю учителям 1 - 11 классов.
- 6.4. Для работников инвалидов продолжительность рабочего времени в неделю не более 35 часов.
- 6.5. Согласно ст.214 ТК РФ при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом работодатель обязан обеспечить создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также охрану его труда. Также согласно ст.92 ТК РФ работникам, являющимся инвалидами 1 и 2 группы, работодателем должна устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени-не более 35 часов в неделю.
- 6.6. Согласно ТК РФ ст.262 п.1 и п.2 работникам, воспитывающим ребенка-инвалида до восемнадцати лет, воспитывающим и имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- 6.7. Для работников административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за должностной оклад (**ст. 91 ТК РФ**), согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.
- 6.8. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.
- 6.9. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.
- Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).
- При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.
- 6.10. Составление расписания уроков должно осуществляться с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

При составлении расписания учителям может предусматриваться один свободный от учебных занятий день в неделю для методической работы и повышению квалификации. В этот день учителя не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, связанных с участием в общешкольных мероприятиях, или выполнение дополнительной работы, предусмотренной индивидуальным планом.

- 6.11. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, учитель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы и повышения квалификации.
- 6.12. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.
- 6.13. Нерабочими и праздничными днями в российской Федерации являются:
- 1,2,3,4,5,6,7,8 января – Новогодние каникулы;
  - 7 января - Рождество Христово;
  - 23 февраля – День защитника Отечества;
  - 8 марта – Международный женский день;
  - 1 мая – Праздник Весны и Труда;
  - 9 мая – День Победы;
  - 12 июня – День России;
  - 4 ноября – День народного единства.
- 6.14. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
- 6.15. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней считать:
- выходным днем субботу, следующую за выходным нерабочим праздничным днем;
  - другие дни, при переносе выходных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации, обеспечив коррективную программу или перенос уроков на другие ближайшие рабочие дни в соответствии с нормами СанПин.
- 6.16. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не устанавливается.
- 6.17. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.18. Привлечение к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 6.19. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных **ст.113 ТК РФ**, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в **ст.113 ТК РФ**, работодатель должен учитывать мнение профкома.
- 6.20. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со **ст.153 ТК РФ**.
- 6.21. В каникулярный период устанавливается пятидневная рабочая неделя.
- 6.22. В каникулярные периоды педагогические работники привлекаются руководителем учреждения к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего объема учебной нагрузки до начала каникул.
- 6.23. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний

(мелкий ремонт, уборка территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.24. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

6.25. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

6.26. В соответствии с перечнем должностей работников с ненормируемым рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней предоставляется:

- ✓ директору;
- ✓ заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- ✓ заместителю директора по воспитательной работе;
- ✓ заместителю директора по ИКТ.

(перечень должностей с ненормируемым рабочим днем и его продолжительность разрабатывается учреждением самостоятельно).

6.27. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти дней ст. 128 ТК РФ:

- ✓ при рождении ребенка;
- ✓ в случае свадьбы работника;
- ✓ на похороны близких родственников.

6.28. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- ✓ при рождении ребенка - 2 дня;
- ✓ в случае свадьбы работника - 2 дня;
- ✓ в случае свадьбы детей работника - 2 дня;
- ✓ на похороны близких родственников -3 дня.

6.29. Руководитель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

Разработать самостоятельно совместно с профкомом Положение о порядке и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года ст. 335 ТК Приложение №\_\_

6.30. Общим выходным дням для работников учреждения является воскресенье.

6.31. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств по школе, сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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



## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

7. Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

- 7.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.
- 7.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.4 настоящего коллективного договора.
- 7.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 «Б» ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).
- 7.4. Освобождают от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.
- 7.5. За счет компенсационных выплат производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере **30%** от ставки (ст.377 ТК РФ).
- 7.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.7. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 7.8. Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:
  - ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82. 374 ТК РФ);
  - ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - ✓ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - ✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - ✓ применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - ✓ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ); - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
  - ✓ утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - ✓ утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)
  - ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
  - ✓ размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
  - ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

- квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

8. Профком обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой **58** Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда и иных фондов организации.
- 8.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. **86** ТК РФ).
- 8.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.
- 8.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.7. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 8.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.
- 8.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ №1503 от 28.09.93г.; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).
- 8.11. Участвовать в учёте и распределении путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.
- 8.12. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
- 8.13. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.
- 8.14. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, заработке.
- 8.15. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.
- 8.16. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.
- 8.17. Права и льготы членов профсоюза:

- ✓ получение безвозмездной материальной помощи;
- ✓ приобретение льготных санаторно-курортных путёвок для работника и члена его семьи;
- ✓ содействие в оздоровлении детей;
- ✓ награждение профсоюзными наградами;
- ✓ бесплатные юридические консультации;
- ✓ рассмотрение жалоб и принятие мер по ним;
- ✓ бесплатная защита по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- ✓ гарантированная защита при расследовании несчастного случая;
- ✓ контроль за оплатой труда и вмешательство специалиста в случае нарушений;
- ✓ защита члена Профсоюза при увольнении и сокращении
- ✓ бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;



## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

- 9.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.
- 9.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников учреждения.
- 9.3. Коллективный договор действует в течение **(трёх)** лет со дня подписания. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее 3<sup>х</sup> месяцев до окончания его действия.
- 9.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации района.
- 9.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, **ст. 195** Трудового кодекса РФ.

**Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива 11 февраля 2026 года и действителен по 11 февраля 2029 года (три года). (Протокол № 07 от 11 февраля 2026 года).**

МБОУ «СОШ №2 с. Ножай-Юрт»

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

МБОУ «СОШ №2 с.Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ Р.К.Сабдуллаев

« 11 » февраля 2026 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ №2  
Ножай-Юрт»

с.

\_\_\_\_\_ А.М.Магамедов

« 11 » февраля 2026 г.

**П Р А В И Л А**

**внутреннего трудового распорядка для работников  
(МБОУ СОШ №2 с. Ножай-Юрт)**

Приняты на собрании трудового коллектива:

« 11 » февраля 2026 года.

Протокол № 7 от « 11 » февраля 2026 г.

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

**Общие положения.**

1.1. Настоящие правила — это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива ОУ, укреплению трудовой дисциплины.

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

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией ОУ, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

## **2. Прием и увольнение работников.**

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

паспорт;

трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу впервые справку о последнем занятии, выданную по месту жительства);

документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки, наличии квалификационной категории, если этого требует работа;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении.

Справку о наличии (отсутствии) судимости

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

2.3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

оформляется заявление кандидата на имя директора учреждения,

составляется и подписывается трудовой договор,

издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись,

оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров), автобиография, копии документов об образовании, квалификации, профподготовке, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний, выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении.

2.4. При приеме работника на работу или переводе его на другую работу директор ОУ обязан:

разъяснить его права и обязанности,

познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда,

познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

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

2.6. Трудовые книжки хранятся у директора ОУ наравне с ценными документами в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.7. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ, по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. В связи с изменениями в организации работы ОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименований должностей другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 73. ТК РФ).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.9. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, невозможности перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получению предварительного согласия ПК.

2.10. В день увольнения руководитель учреждения обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

### **3. Основные обязанности администрации.**

Администрация ОУ обязана:

- 3.1. Обеспечить соблюдение требований устава учреждения и правил внутреннего трудового распорядка.
- 3.2. Организовать труд педагогических работников, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.
- 3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещение в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, создать условия для хранения верхней одежды работников.
- 3.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ОУ и детей.
- 3.5. Обеспечить работников необходимыми пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.
- 3.6. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.
- 3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 3.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.
- 3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда.
- 3.10. Своевременно предоставлять отпуска работникам учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком.

### **4. Основные обязанности и права работников ОУ.**

Работники ОУ обязаны:

- 4.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения, соответствующие должностные инструкции, Устав образовательной организации.
- 4.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.
- 4.3. Систематически повышать свою квалификацию.
- 4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.
- 4.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные правила и нормы, гигиену труда.
- 4.6. Беречь имущество учреждения, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.
- 4.7. Проявлять заботу об обучающихся, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.
- 4.8. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов.
- 4.9. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями обучающихся.

- 4.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
- 4.11. Основные обязанности работников учреждения определены тарифно-квалификационными требованиями, уставом учреждения, должностными инструкциями. Педагоги ведут учебные занятия, совместно с директором отвечают за противопожарную безопасность, организуют беседы с учащимися по правилам дорожного движения.
- 4.12. Главный бухгалтер осуществляет бухгалтерский учет исполнения сметы расходов на содержание учреждения, составляет установленную отчетность, обеспечивает контроль за сохранностью денежных средств, имущественных и материальных ценностей, своевременно готовит материалы по тарификации работников ОУ; в своей работе руководствуется положением по бухгалтерскому учету и Федеральным законом «О бухгалтерском учете» №402-ФЗ от 6.12.2011 г.

Работники МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт» имеют право:

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

#### **5. Рабочее время и его использование.**

- 5.1. В обр. организации устанавливается 6 – дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.
- 5.2. Педагогические работники должны приходить на работу не позднее, чем за 15 минут до начала занятий.
- 5.3. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета - часовой рабочей недели в соответствии с графиком.
- 5.4. Педагогическим работникам, если они имеют педагогическую нагрузку одну ставку и менее ставки, выделяется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Администрация имеет право вызвать педагогического работника на замену в методический день.
- 5.5. Администрация ОУ организует учет рабочего времени и его использования всеми работниками. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

#### **6. Организация и режим работы учреждения.**

- 6.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством и с личного согласия работника.
- 6.2. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже четырёх раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов.
- 6.3. Педагогическим и другим работникам запрещается:  
изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы,  
оставлять детей без присмотра,  
отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

## **7. Поощрения за успехи в работе.**

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

объявление благодарности,

премирование,

награждение Почётной грамотой школы.

7.2. Поощрения объявляются приказом директора учреждения и доводятся до сведения коллектива, запись о награждении вносится в трудовую книжку работника.

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

## **8. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины.**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

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

*замечание;*

*выговор;*

*увольнение.*

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

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

8.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. **Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.**

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

8.8. Взыскание объявляется приказом по ОУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

8.9. К работникам, имеющих взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.10. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Руководитель ОУ вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.11. Педагогические работники учреждения, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги ОУ могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащихся и воспитанников школы.

8.12. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применение мер физического и психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

8.13. Дисциплинарные взыскания к руководителю ОУ применяются комитетом образования, который имеет право его назначать и увольнять.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка учреждения относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива, и утверждаются общим собранием коллектива по представлению администрации учреждения.

МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт»

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт»  
\_\_\_\_\_ Р.К.Сабдуллаев

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 2  
Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ А.М.Магамедов

**Положение  
об оплате труда работников МБОУ «СОШ №2 с. Ножай-Юрт».**

**1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

1.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):  
за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных групп; педагогам-психологам; социальным педагогам;

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

**2. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).**

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

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогов производится один раз в год.

**3. Порядок и условия почасовой оплаты труда.**

Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления персональной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов: при норме 36 часов в неделю – 150, 0; при норме 40 часов в неделю – 166, 2

**4. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов.**

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

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

#### 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 одинарный часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

4. 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.

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.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ Р.К.Сабдуллаев

« 11 » февраля 2026 г.

Утверждаю: Приложение №3

Директор МБОУ «СОШ №2 с.  
Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ А.М.Магамедов

« 11 » февраля 2026 г.

## СОГЛАШЕНИЕ

### по охране труда и технике безопасности

на 2026-2027 уч. год.

Администрация и комитет первичной организации профсоюза МБОУ СОШ №2 с. Ножай-Юрт» заключили настоящее соглашение в том, что в период с февраля по декабрь 2026 года будут выполнены следующие мероприятия по охране труда работников школы:

№ п/п	Мероприятия, предусмотренные соглашением	Сроки выполнения	Ответственный
1.	Медицинские осмотры сотрудников; - обследования в СЭС;  - сдача санминимума  - обследование на СПИД	Один раз в год  Один раз в год  Один раз в два года (по плану)  Один раз в год	Администрация   Администрация  Администрация
2.	Соблюдение норм санитарно-гигиенического состояния бытовых и вспомогательных помещений.	В течение года	Администрация

3.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры (замена ламп, ремонт электропроводки, приобретение настольных ламп)	Ежедневно	Администрация,
4.	Своевременное обеспечение спецодеждой и орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты.  Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи.	1 раз в неделю	Администрация,
5.	Замеры сопротивления.	1 раз в квартал	Администрация,
6.			

МБОУ «СОШ№2 с. Ножай-Юрт»

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ Р.К.Сабдуллаев

« 11 » февраля 2026 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 2  
с. Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ А.М.Магамедов

« 11 » февраля 2026 г.

**Перечень**

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

1. Продолжительная болезнь (более 1 месяца) – 5000 рублей;
2. Юбилейные даты: 55 лет и 60 лет – 5000 рублей;
3. По потере близких родственников – 5000 рублей;
4. Семейные торжества  
(свадьба, рождение ребенка) – 5000 рублей.

МБОУ «СОШ №2 с. Ножай-Юрт»

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт»  
\_\_\_\_\_ Р.К.Сабдуллаев

« 11 » февраля 2026 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 2  
с. Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ А.М.Магамедов

« 11 » февраля 2026 г.

**Форма**

*расчётного листка*

Ф.И.О. _____
Месяц _____ год _____
Начислено всего: _____ Удержано всего: _____
Оклад _____ Аванс _____
Замещение _____ НДФЛ _____
Надбавки _____ Профсоюз _____
Пайвзнос (ФСПУ) _____
Совмещение _____
К выдаче: _____

## МБОУ «СОШ №2 с. Ножай-Юрт»

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ Р.К.Сабдуллаев

« 11 » февраля 2026 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 2  
с. Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ А.М.Магамедов

« 11 » февраля 2026 г.

*План оздоровительных мероприятий*

№ п/п	Мероприятия	Срок	Ответственные
1.	Выявление часто болеющих работников с хроническими заболеваниями.	Январь	Председатель ПК
2.	Создание более благоприятных условий для сотрудников на рабочих местах.	В течение года	Администрация, ПК
3.	Пропаганда здорового образа жизни (вечера отдыха, беседы, стенгазеты, санбюллетени, экскурсии на природу).	В течение года.	Профсоюзный комитет
4.	Соблюдение санитарно-гигиенического режима на работе и дома (проветривание и уборка помещений).	Ежедневно	Сотрудники
5.	Участие работников в физкультурно-оздоровительных мероприятиях школы.	В течение года	Администрация, ПК
6.	Строгое соблюдение времени отдыха и питания.	Ежедневно	Администрация, ПК
7.	Своевременные медицинские осмотры.	По графику	Администрация, ПК
8.	Своевременная вакцинация от гриппа и других заболеваний.	По мере надобности	Администрация, ПК

## МБОУ «СОШ №2 с. Ножай-Юрт»

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ Р.К.Сабдуллаев

«11» февраля 2026 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 2  
с. Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ А.М.Магамедов

« 11 » февраля 2026 г.**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:  
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 одинарный часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.  
По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или 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 50%.

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

МБОУ «СОШ№2 с. Ножай-Юрт»

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

Директор МБОУ «СОШ№2  
с. Ножай-Юрт»

МБОУ «СОШ№2 с. Ножай-Юрт»  
\_\_\_\_\_ Р.К.Сабдуллаев

\_\_\_\_\_ А.М.Магамедов

« 11 » февраля 2026 г.

« 11 » февраля 2026 г.

**Положение об установлении стимулирующих надбавок**

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных организацией на оплату труда работников. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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 организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательной организации 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 руководителя организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы: за интенсивность труда;  
за высокие результаты работы;  
за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 2) за качество выполняемых работ:  
за образцовое выполнение государственного задания;

- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) за наличие ученой степени,
- 5) за наличие нагрудного знака;
- 6) 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.

За интенсивность и высокие результаты труда устанавливается надбавка:

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

денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы в размере 1000 рублей;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в [штатном расписании](#) образовательного учреждения - до 10%;

педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе инновационных площадок, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 20%;

работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) - до 10%;

методистам методических, учебно-методических кабинетов (центров) - до 10%;

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.

За наличие ученой степени, ведомственного почетного нагрудного знака устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности. Председателю профсоюзной организации - в размере 30% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

Руководителю профкружка – в размере 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

Педагогическим и медицинским работникам организаций с учетом наличия необходимых финансовых средств устанавливается 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 организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

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

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

Размеры, условия и порядок установления стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников организации или положением об оплате труда работников организации.

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.

В целях социальной защищенности работников организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации применяется единовременное премирование работников организаций:

1) в связи с празднованием Дня учителя;

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

3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников организации, принятым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом организации, принятым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации или (и) коллективным договором, соглашением.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

Образовательными организациями могут устанавливаться иные виды выплаты стимулирующего характера.

МБОУ «СОШ №2 с. Ножай-Юрт»

Согласовано:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ Р.К.Сабдуллаев

« 11 » февраля 2026 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 2  
с. Ножай-Юрт»

\_\_\_\_\_ А.М.Магамедов

« 11 » февраля 2026 г.

**Надбавки к заработной плате председателю первичной организации и руководителю профкружка**

Сабдуллаеву Р.К. -30% от тарифной ставки в целях обеспечения правовых гарантий деятельности профсоюза.

Адаеву Д.А. -20% от тарифной ставки в целях обеспечения правовых гарантий деятельности профсоюза.



**МУ «Отдел образования Ножай-Юртовского муниципального района»  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 2 с. Ножай-Юрт»  
(МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт»)**

**366241, ЧР Ножай-Юртовский район, с. Ножай-Юрт, ул. Школьная 13,  
МУ «Нажин-Юьртан муниципальни кюштан дешаран къаст»  
Муниципальни бюджетни йукъарадешаран хьукмат  
«Нажин-Юьртан № 2 йолу йукъера йукъарадешаран ишкол»  
(МБЙХЪ «Нажин-Юьртан ЙЙШ № 2»)**

**ПРИКАЗ**

**02.02.2026 г.**

**№ -29-О**

**с. Ножай-Юрт**

**«О создании Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта Коллективного договора и заключению Коллективного договора МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт» на 2026 - 2029 годы»**

В целях обеспечения эффективного проведения коллективных переговоров, подготовке проекта Коллективного договора и заключению Коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с. Ножай-Юрт», руководствуясь статьями 35, 36 и 37 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Образовать Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта Коллективного договора, заключению Коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением в следующем составе:

**1.1 От работников:**

- а) Сабдуллаев Рустам Курбанович – председатель первичной профсоюзной организации, учитель английского языка.
- б) Товбетиров Турпал-Али Хампашаевич – член профсоюзного комитета, учитель физической культуры.
- в) Салтаева Тамара Ширваниевна – член профсоюзного комитета, учитель начальных классов.

г) Сапаева Хадижа Хабиевна – член профсоюзного комитета, учитель истории и обществознания.

### **1.2 От работодателя:**

а) Шуайпова Эльза Алхазуровна – заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

б) Ильясова Эльмира Мусхаджиевна – заместитель директора по воспитательной работе.

в) Магамадов Беслан Нурадийевич – заместитель директора по ИКТ.

г) Войсуева Таус Уматгериевна – педагог-психолог.

2. Наделить представителей работодателя, поименованных в пункте 1.2 настоящего приказа, необходимыми полномочиями по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключении Коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением.
3. Провести коллективные переговоры и заключить Коллективный договор в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров.
4. Освободить членов Комиссии от основной работы с сохранением среднего заработка в дни заседаний Комиссии, определяемыми соглашением представителей сторон на срок не более трёх месяцев со дня начала переговоров.
5. Утвердить по согласованию (с учетом мнения) с выборным органом первичной профсоюзной организации Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта Коллективного договора и заключению Коллективного договора (Приложение).
6. Руководителю МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт» Магамедову А.М. подготовить для ведения коллективных переговоров комнату № 105, а также обеспечить работу Комиссии необходимыми расходными материалами и оргтехникой.
7. Делопроизводителю Саиевой Марьям Абдурашидовне довести настоящий приказ до сведения и исполнения руководителей структурных подразделений и членов Комиссии в части их касающейся.
8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

А.М.Магамедов

Протокол №7

Профсоюзного собрания работников

МБОУ «СОШ№2 с. Ножай-Юрт»

11.02.2026 г.

Председатель: Сабдуллаев Р.К.

Секретарь: Ильясова Э.М.

Всего присутствовало 48 человек

Повестка дня:

1. Утверждение коллективного договора между работодателем и работниками МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт» на период с 11.02.2026 года по 11.02.2029 года.

1.1. Выступил директор МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт», который отметил важность профсоюза в отстаивании интересов работников.

1.2. По второму вопросу выступил председатель профкома Сабдуллаев Р.К., который предложил на рассмотрение работников МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт» коллективный договор между работодателем и работниками МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт» на период с 11.02.2026 года по 11.02.2029 годы. После рассмотрения данного договора было предложено голосование по данному договору.

Изменений и дополнений к договору не поступило.

2. Сабдуллаев Р.К., предложил принять договор в целом. После чего данное предложение было поставлено на голосование.

Коллективный договор между работодателем и работниками МБОУ «СОШ № 2 с. Ножай-Юрт» на период с 11.02.2026 года по 11.02.2029 годы утвержден единогласно.

**Количество работников -48 человек  
из них женщин- 34.**

Председатель

Сабдуллаев Р.К.

Секретарь

Ильясова Э.М.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью  
42 л. (сорок два листа)

Директор школы



А.М.Магамедов

