

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Сангишинская основная общеобразовательная школа»
Кизлярского района РД.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем
муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Сангишинская ООШ» на 2019-2021 годы

От работодателя:
Директор школы МКОУ

«Сангишинская ООШ»


К.Я. Чанаева
«29» 07 20 19 г.

От работников:
Председатель первичной

Профсоюзной организации

Ф.З. Кайбагарова
«29» 07 20 19 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в государственном учреждении - центре занятости населения в муниципальном образовании

«Кизлярский»
Регистрационный № «12» 20 19 г.

Директор государственного учреждения - центра занятости населения в муниципальном образовании «Кизлярский»

Абдуразаков И.А.
(подпись) (масштабировка подписи)

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в МКОУ «Сангишинская ООШ».

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников организации 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 тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (указываются полные названия соглашений).

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

работники организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

работодатель в лице его представителя – директора К.Я.Чанасовой

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до работников в течение 10 дней после его подписания.

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

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не должен приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению Сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение

специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

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) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;

10) другие локальные нормативные акты;

11) Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

учет мнения (по согласованию) профкома;

консультации работодателя с представителем работников (профкомом) по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным часть 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. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, дополнения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим; коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 3 работников (в разрезе специальности).

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 2 % от фонда оплаты труда.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять 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)

3.3.4. 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.-ст. 173-176 ТК РФ

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.-ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации).

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных из организации инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в

ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители - воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.6.3. Работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штатов, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в организации, возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии) (ст. 81 ТК РФ).

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в организации работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № ____), графиком сменности (приложение № ____), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и их служебными обязанностями.

5.2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Со времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос отпуска на другой срок, его разделение и отзыв из

отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

-занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и продолжительностью согласно приложению №____;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №____), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.8.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях;

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней,
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3дней;
- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5дней;
- на похороны близких родственников - до 5дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14дней;

-работающим инвалидам – до 60 дней; -

С сохранением заработной платы:

-неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома - не менее 3 дней ;

-работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и др. лицам согласно ст. 263 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней;

-при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – до 3дней (и другие случаи).

5.9. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ)

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает всем работникам возможность отдыха и приема пищи. Время отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников бюджетной сферы осуществляется по тарифной системе. Для работников производственной сферы с учетом установленной системы оплаты труда определяется минимальная ставка 1 разряда в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного человека.

6.2.Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в

денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 16 число текущего месяца и первое число следующего месяца

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № ____) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов,
- доплаты за выполнение работ, связанных с выполнением дополнительных функций, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами организации,

6.4.Стороны договорились проводить ежеквартально индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен (ст. 134 ТК).

6.5.Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.6.Устанавливаются стимулирующие выплаты, которые выплачиваются в соответствии с положением (Приложение № ____).

6.7.Извещать работников об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73 ТК).

6.9.Работодатель обязуется.

6.9.1.Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере

(среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере

(указывается конкретный размер, но не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ)

6.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере ____ на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3.Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации, утвержденным с учетом мнения (по согласованию)

собрании работников не реже 1 раза в 6 месяц.

11.4.Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

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

11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
2. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА от 01.04.2019 года
муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Сангишинская основная общеобразовательная школа» Кизлярского района Республики Дагестан
3. Положение о премировании работников организации.
4. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.
5. Положение о стимулировании работников образовательного учреждения.
6. Соглашение по охране труда.
7. График сменности.
8. Перечень профессий, дающих право на дополнительный отпуск и доплату за напряженный режим работы, вредные условия труда в учреждениях образования.
9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
11. План оздоровительно-профилактических мероприятий.

Приложение №1 к коллективному договору

ПРИНЯТО
общим собранием
трудоого коллектива
№2
_____/Юлушева З.К./
(Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО
с председателем ПО
_____/Кайбагарова
Ф.З../
(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДЕНО
Директор МКОУ «Сангишинская
ООШ»
_____/Чанаева К.Я./
(Ф.И.О.)

от «12» апреля 2019 г

от «12» апреля 2019 г

«Приказ №19» от 13 апреля 2019 г.

ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам ОУ в случаях:

- ухода на пенсию – в размере оклада работника из фонда экономии заработной платы;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) - в размере оклада работника из фонда экономии заработной платы;
- юбилея (50, 55, 60, 65, 70 лет) - в размере оклада работника из фонда экономии заработной платы.

8.2. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств соц.страха и средств добровольного медицинского страхования.

8.3. Обеспечение детей работников ОУ путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств соц.страхования.

9. Заключительные положения

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

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

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

С правилами Внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ «Сангишинская основная общеобразовательная» ознакомлены:

Приложение №2 к коллективному договору

ПРИНЯТО
общим собранием
трудоого коллектива
№2
_____/Юлушева З.К../
(Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО
с председателем ПО
_____/Кайбагарова
Ф.З../
(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДЕНО
Директор МКОУ «Сангишинская
ООШ»
_____/Чанасева К.Я../
(Ф.И.О.)

от «12» апреля 2019 г

от «12» апреля 2019 г

«Приказ №19» от 13 апреля 2019 г.

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА №1 от 01.04.2019 года

**муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Сангишинская основная общеобразовательная школа»**

устанавливаются в следующих размерах

Основание	Размер компенсационных выплат (процентов)
1	2
За классное руководство:	
1-4 классы	10
5- 9классы	13
учреждения НПО и СПО (в классах с числом учащихся менее 15 человек оплата производится в половинном размере от соответствующих доплат)	10
За проверку письменных работ:	
1-4 классы	10
по родному языку русской школы и русскому языку национальной школы	10
по русскому языку и литературе в 5-9 классах	10
по математике, иностранному языку	6
по химии, физике, черчению (в классах с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в половинном размере от соответствующих доплат. Оплата производится с учетом установленных норм учебной нагрузки)	3
За заведование кабинетами, лабораториями (количество оплачиваемых кабинетов не должно превышать 15 по средней школе, школе-интернату, 3 - по основной школе, за исключением кабинетов ОБЖ)	5
За обслуживание вычислительной техники за каждый работающий компьютер (при наличии в штате техника, договора на эксплуатацию доплата не производится)	2 (но не более 30 на учреждение)
За заведование учебно-опытным (учебным) участком: средние школы	10
За заведование учебными мастерскими (исполнение обязанностей мастера) в учреждениях с числом классов, классов-комплектов:	
до 10	6
от 11 до 20	10
21 и выше	13
При наличии комбинированных мастерских:	
до 10	13
от 11 до 20	19
21 и выше за выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, в которых ведутся занятия по обслуживающим видам труда, доплата производится как за одну мастерскую, независимо от количества помещений, в которых она размещена)	22
За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в школах, классов-комплектов	
11-19	16
20-29	30
30 и более	60
За работу с библиотечным фондом бесплатных учебников в	

	Эффективная работа с детьми девиантного поведения, снижение численности обучающихся, состоящими на учете в КДН и ЗП, ПДН УВД, внутришкольном учете, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	Объективно увеличилось количество воспитанников данному показателю. Имели место случаи противоправных действий – минус 3; данный показатель остался на прежнем уровне – 0; произошло объективное снижение – 3.		
	Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий.	В школе регулярно проводились рейды в семьи обучающихся. информация, полученная в результате своевременно отрабатывалась. В сложных случаях родители вызывались на комиссию – 2.		
Максимальный балл		25		

Ф.И.О. заместителя директора по вр

подпись

Согласовано с директором организации _____

Ф.И.О. руководителя

Оценочный лист по ежемесячной стимулирующей оплате труда. Учитель.

№	Критерии	Максимальный балл	Самооценка	Оценка эксперта
1	За интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	Наличие призовых мест ВСОШ, Первоцветы, Шаг в будущее: на муниципальном этапе: 1 место-5, 2 место-3, 3 место-2; республиканский этап: 1 место-7, 2 место-6, 3 место-5; региональный этап- 10	До10		
1.2	-Наличие призовых мест спортивных соревнований: на муниципальном этапе: 1 место-3, 2 место-2, 3 место-1; республиканский этап: 1 место-5, 2 место-4, 3 место-3; региональный этап - 7	До7		
1.3	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работах, конкурсах, конференциях, выставление работ на сайт)	0,5		
1.4	лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада); лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада); лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада).			
1.5	При наличии ученой степени кандидата наук - на 20 процентов; при наличии ученой степени доктора наук - на 30 процентов.			
1.6	За стаж непрерывной работы от 3 до 5 лет - 2 процента; от 5 до 10 лет - 3 процента; от 10 до 15 лет - 4 процента; свыше 15 лет - 5 процентов.			
1.7	Результаты ОГЭ: Средний балл обучающихся по ОГЭ, ГИА в сравнении со средним баллом по району: высокий;	До 4		
1.8	Дополнительные (неоплачиваемые) занятия с одаренными детьми-1урок	0,2		
1.9	Проведение и результаты ВПР, пробных экзаменов - 1	0,5		
2.0	Организация и проведение открытых воспитательных мероприятий высокого уровня.	1		
2.1	Участие в профессиональных конкурсах на муниципальном этапе: на муниципальном этапе: 1 место-5, 2 место-3, 3 место-2; республиканский этап: 1 место-7, 2 место-6, 3 место-5; региональный этап- 10	До10		

2.2	Проектная, научно- исследовательская деятельность учащихся -на муниципальном этапе: 1 место-5, 2 место-3, 3 место-2; республиканский этап: 1 место-7, 2 место-6, 3 место-5; региональный этап- 10	До10		
2.3	Дисциплина учащихся, отсутствие опозданий, пропусков учащихся без уважительной причины, внешний вид. Качественное дежурство вверенного класса по школе	0,5		
2.4	Качественное дежурство учителя по школе	0,5		
2.5	Аккуратное и своевременное заполнение школьной документации	0.5		
3	Компенсационные выплаты			
3.1	Дорожные расходы: -из города- 0,4; -из сосед.насел. пунктов-0,5; -в Махачкала-от 1 -организаторы ЕГЭ; -на конкурсы, олимпиады.	1		
3.2	Наставничество	0,5		
3.3	Работа с сайтами (ФИС ФРДО, https://www.gosuslugi.ru , Школьный сайт , Единая информационная система в сфере закупок и др.)	от 1 до 7		
3.4	Координатор по работе с одаренными детьми	До 5		
	ИТОГО	58,2		

Ф.И.О учителя. роспись

Согласовано с зам. директора по УВР: _____ / _____ /

Согласовано с зам. директора по ВР: _____ / _____ /

Оценочный лист по ежемесячной стимулирующей оплате труда

Учитель физического воспитания

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	Самооценка	Оценка эксперта
	Критерий 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся (в сравнении с			

	безопасного состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: • уменьшилось			
2.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	0,5		
3.	Проведение с педагогическим коллективом учебы на случай ЧС	0,5		
4.	Организация дежурства в предпраздничные и праздничные дни	0,5		
Общее количество баллов по критерию 1		2		
Критерий 2. Обеспечение грамотного документооборота по безопасности учреждения				
1.	Своевременная постановка на воинский учет обучающихся	до 1		
2.	Качественное ведение документации по ГО, антитеррору, охране труда	до 1		
3.	Участие и победы в различных конкурсах по безопасности	до 1		
Общее количество баллов по критерию 2		3		
Максимальный балл		5		

Ф.И.О. зам. дир. по безопасности подпись

Согласовано с директором организации _____ Ф.И.О. руководителя

Оценочный лист по ежемесячной стимулирующей оплате труда

Преподаватель ОБЖ

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	Самооценка	Оценка эксперта
Критерий 1. Обеспечение безопасных условий в помещениях лица				
1.	Количество предписаний органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора, охраны труда по вопросам безопасного состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: • уменьшилось	0,5		

Приложение №7
к коллективному договору

Согласовано

Председатель профкома

_____Ф.З.Кайбагарова

от « ____ » _____ 2019 г.

Утверждаю:

Директор школы

_____К.Я.Чанаева

от « ____ » _____ 2019 г.

График сменности

Организация МКОУ «Сангишинская ООШ» работает по графику 6 дней в неделю с
выходным днем воскресенье.

Начало учебного процесса 7:45

№ урока 1 смена	№ урока 2 смена	Время проведения	Перемена
1		8-00 - 8-40	5
2		8-45 - 9-25	10
3		9-35 - 10-15	20
4		10-35 - 11-15	5
5		11-20 - 12-00	10
6		12-10 - 12-50	10
7	1	13-00 - 13-40	5
8	2	13-45 - 14-25	20
9	3	14:45 - 15-25	5
10	4	15:30 - 16-10	5
11	5	16-15 - 16-55	5
12	6	17:00 - 17:40	

ПЕРВАЯ СМЕНА НАЧИНАЕТСЯ В 07:45 (линейка, зарядка)

Приложение №9
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
_____Ф.З.Кайбагарова.
от «___»_____2019 г.

Утверждаю:
Директор школы
_____К.Я.Чанаева
от «___»_____2019 г.

Перечень должностей, при работе на которых выдается бесплатная одежда, спецобувь и др. средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами.

№	Наименование профессий, должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.	Норма выдачи на год.
1	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	1
3	Лаборант, учитель химии	Фартук х/б, перчатки резиновые	1
4	Библиотекарь	Халат х/б	1
5	Сторож	Костюм вискозно-лавсановый.	1
6	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Перчатки диэлектрические, галоши диэлектрические.	1

Приложение №10
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
_____ Ф.З.Кайбагарова
от «___» _____ 2019 г.

Утверждаю:
Директор школы
_____ К.Я.Чаноева
от «___» _____ 2019 г.

Дополнительные отпуска

№	Должность	Количество
1	Руководители (заведующие, директора) учреждений образования и помощники.	3-12
2	Делопроизводители, секретари учебной части	3-12
3	Председатель профсоюзного комитета	7
4	Члены профсоюзного комитета	3

**Продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска,
предоставляемого педагогическим работникам.**

Образовательное учреждение	Наименование должностей педагогических работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575878

Владелец Чанаева Канбике Явгайтаровна

Действителен с 30.03.2021 по 30.03.2022