

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МБОУ «СОШ с.Маруха»

с 19.10.2024 по 19.10.2027 год



Акбаев М.М./

От работников:
Председатель
профсоюзной организации
 /Созарукова К.И./

19.10.2024 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Управлении труда и социального развития
администрации Зеленчукского муниципального района

Регистрационный № 34 от «19» 10 2024г.

Начальник УТ и СР администрации
Зеленчукского муниципального района  /Р.С.Батчаева/



ОГЛАВЛЕНИЕ

- I. Общие положения.
- II. Трудовой договор
- III. Профессиональная переподготовка повышение квалификации работников
- IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
- V. Рабочее время и время отдыха
- VI. Оплата и нормирование труда
- VII. Гарантии и компенсации.
- VIII. Охрана труда и здоровья в школе.
- IX. Гарантии профсоюзной деятельности Обязательства профкома.
- X. Обязательства профкома.
- XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Приложения

Приложение №1. Протокол собрания коллектива.

Приложение №2. Соглашение по охране труда

Приложение №3. Список коллектива, ознакомленных с коллективным договором.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с.Маруха».

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 общеобразовательного 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 тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями «О взаимоотношениях между муниципальным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа с.Маруха», отделом образования Администрации Зеленчукского муниципального района, между муниципальным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа с.Маруха» и Администрацией Зеленчукского муниципального района «О закреплении имущества на праве оперативного управления».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (председатель профкома – Созарукова К.И.)
- работодатель в лице его представителя — директора МБОУ «СОШ с.Маруха» Акбаев М.М..

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х недель после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора 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 может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением)

- 1) учет мнения;
- 2) правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) положение об оплате труда работников;
- 4) положение о материальных поощрениях и материальной помощи работников;
- 5) соглашение по охране труда;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком: учет мнения (по согласованию) профкома; консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения 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. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в ОУ.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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 условия трудового договора, предусмотренные статьей 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 (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до

окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- 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.

2.11. 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 учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается 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. 73, 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.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. 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.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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 статьями 173 — 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 — 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

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. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 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 в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.4.2. 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 вакансий.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5.1 Работа в выходной или нерабочий праздничный день, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника согласно статье 113 Трудового Кодекса Российской Федерации.

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых, обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.2 Сверхурочная работа – это работа, выполняемая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленного в организации рабочего времени (смены) или

сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 ТК РФ). К сверхурочной работе можно привлечь с письменного согласия работника и после получения мнения профсоюза.

5.3 Норма рабочего времени в общем случае не должна превышать 40 часов в неделю (ч. 3 ст. 91 ТК РФ). Норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается в соответствии с п. 1 Порядка, утв. приказом Минздрава России от 13.08.2009 № 588н. Исключение сделано для сотрудников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Для них нормой является сокращенная продолжительность рабочего времени, поэтому сверхурочной будет работа, которая производится за пределами, установленной для них нормы рабочего времени. К сверхурочной работе можно привлечь с письменного согласия работника и после получения мнения профсоюза.

В тех случаях, когда для сверхурочной работы требуется согласие, работник вправе отказаться от ее выполнения. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применения дисциплинарного взыскания.

5.4 Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](#).

5.5 Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [статьей 153](#) настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с [частью первой](#) настоящей статьи.

Если с учетом специфики работы невозможно соблюдать ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени, то сотруднику устанавливается суммированный учет рабочего времени с определенным учетным периодом (ст. 104 ТК РФ). В этом случае норма рабочего времени определяется за учетный период, при этом сверхурочной признается работа, которая выполняется за пределами нормы за учетный период.

Если сотрудникам не сокращается рабочий день накануне праздничного дня, то работа в указанный промежуток признается сверхурочной и подлежит оплате по правилам ст. 152 ТК РФ.

5.6 Не является сверхурочной работа, выполняемая:

в рамках внутреннего совместительства (ст. 282 ТК РФ);

в режиме ненормированного рабочего времени. При этом важно, чтобы привлечение к сверхурочной работе не носило систематического характера .

В каких случаях можно привлечь к сверхурочной работе

К сверхурочной работе можно привлечь с письменного согласия работника и после получения мнения профсоюза (если он есть в организации).

5.7 Кого нельзя привлечь к сверхурочной работе

Нельзя привлечь к сверхурочной работе (ч. 5 ст. 99, ч. 3 ст. 203, ч. 1 ст. 259, ст. 268 ТК РФ):

беременных женщин;

сотрудников в возрасте до 18 лет.

учеников во время действия ученического договора;

иных работников, если запрет установлен в ТК РФ или ином федеральном законе.

Запрет действует даже в тех случаях, если работник готов работать сверхурочно.

5.8 Некоторые категории работников можно привлечь к сверхурочной работе исключительно при наличии их письменного согласия, при отсутствии медицинского

заклучения, устанавливающего запрет на привлечение к сверхурочной работе. Такое медицинское заключение выдается в порядке, установленном приказом Минздрава России от 14.09.2020 № 972н.

К таким категориям сотрудников относятся (ч. 5 ст. 99, ч. 2, 3 ст. 259 ТК РФ):

инвалиды;

женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;

работники, имеющие детей-инвалидов;

работники, ухаживающие за больными членами семьи;

матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

опекуны детей в возрасте до 14 лет;

родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель:

работает вахтовым методом;

призван на военную службу по мобилизации;

проходит военную службу по контракту, заключенному согласно п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ;

либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

5.9 При привлечении работника к сверхурочной работе необходимо получить мнение профсоюза (при необходимости), если оно требуется для привлечения сотрудника к сверхурочной работе (ст.372 ТК РФ).

Профсоюз обязан не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта приказа выразить свое мнение для привлечения сотрудника к сверхурочной работе.

Остальные разделы остаются в неизменном виде и обязательными для исполнения сторон.

VI. Оплата и нормирование труда

В целях повышения социального статуса работников учреждения, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетными направлениями действия Коллективного договора считать улучшение условий оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе проведение мероприятий по повышению оплаты труда и осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

6.1. Оплату труда работников учреждения осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о стимулировании работников МБОУ «СОШ с.Маруха » во исполнение Постановления администрации Зеленчукского муниципального района № 765 от 31.10.2011 года, Постановлением Правительства КЧР, в соответствии с Трудовым кодексом РФ

6.2. Оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производить по новой системе оплаты труда, которая не может быть ниже заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сокращения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.4. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад с повышающими коэффициентами, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

6.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.6. Новая система оплаты труда предусматривает единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в Учреждении;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).
- размеры базовых должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей и педагогических работников, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, размеры оплаты труда по профессионально-квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.7. Положение принимается на общем собрании коллектива учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня его подписания.

Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива. Срок действия Положения неограничен.

6.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для мотивации качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе и не производятся за добросовестное исполнение должностных обязанностей. Стимулирующая часть заработной платы не гарантирована всем работникам и не может быть уравнивающей.

6.9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части премирования за результативность и качество труда производится по представлению директора школы Советом школы 1 раз в (полугодие). При этом учитывается мнение профсоюзной организации.

6.10. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ с.Маруха». Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляются на основании приказа директора школы.

6.11. Размер стимулирующих выплат (премии) может устанавливаться в абсолютном значении, в баллах и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6.12. Работникам Школы, имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде, назначение выплат стимулирующего характера в течение данного месяца не производится.

6.13. Критерии для осуществления премиальных выплат разрабатываются в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о стимулировании работников МБОУ «СОШ с.Маруха», решением аналитической комиссии, состоящей из администрации и членов профкома. Данные критерии принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются Советом Учреждения.

6.14. Соотношение долей премиального фонда для каждой категории работников определяется органом самоуправления (Советом Учреждения) по представлению директора и по согласованию с профсоюзным комитетом и может меняться в разные расчётные периоды.

6.15. Для каждого педагогического работника определяются баллы по всем показателям премирования и находится их общая сумма.

6.16. Коэффициент трудового участия каждого работника (КТУ) определяется по фактически отработанному времени. Дополнительные дни отдыха, предоставленные работнику за время, потраченное работником сверх нормы, учитываются при исчислении КТУ как фактически отработанное время.

6.17. Коэффициент премирования каждого работника (Кп) определяется в соответствии с программой расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда (путём умножения суммы баллов каждого работника на его КТУ).

6.18. Своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда. По согласованию с учредителем установить сроки выплаты заработной платы не реже 2-х раз в месяц в соответствии с ТК:

- за первую половину месяца не позднее последнего дня текущего месяца
- окончательный расчет не позднее 15 числа каждого месяца.

6.19. Замещение учителей, продолжающееся более 2-х месяцев, оплачивать со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки согласно тарификации.

6.20. Педагогическим работникам независимо от педагогической нагрузки ежемесячно возмещать расходы на предоставление мер социальной поддержки по оплате жилого помещения, отопления и освещения в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ и местными органами власти.

6.21. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки(оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится по тарификации.

6.22. Оплата труда педагогическим работникам, имеющим II, I, ВКК осуществляется независимо от преподаваемого предмета, то есть по должности («учитель», «воспитатель»)

6.23. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохранить уровень оплаты труда на 1 год во время:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком;
- при уходе на пенсию по старости, если срок категории истекает в течение учебного года.

Решение о сохранении уровня оплаты педагогическим работникам по той же категории принимает соответствующий орган, осуществляющий управление в сфере образования по ходатайству руководителя и председателя профсоюзного комитета образовательного учреждения и личного заявления работника.

6.24. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме известить каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

6.25. Производить премирование работников школы по результатам труда в конце финансового года, в течении года при наличии средств из фонда экономии оплаты труда.

6.26. Оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

– всем работникам, отработавшим один год в связи с уходом в отпуск, и на лечение, — в размере до одного оклада при наличии экономии денежных средств.

6.27. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.28. Заработная плата выплачивается работнику по его желанию в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена

заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы. Выплаты заработной платы определить в размере 40% от заработной платы за отработанное время.

6.29. Работодатель компенсирует денежные затраты, понесенные педагогическими и другими работниками, связанными с командировками в связи с повышением профессионального уровня, прохождением аттестации на соответствие занимаемой должности и по другим причинам, по нормам установленным законодательством РФ.

6.30. Предусмотреть при выходе на пенсию по старости вознаграждение педагогическим работникам в размере установленным Советом трудового коллектива.

6.31. Использовать право установления надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладом) работникам, награжденным ведомственными наградами.

6.32. Перечислять ежемесячно на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы (членов профсоюза) из зарплаты работников в размере 1%.

6.33. Производить оплату отпуска за 3 дня до ухода работника в ежегодный оплачиваемый отпуск, за исключением случаев предоставления отпуска работнику по его заявлению, поданному менее чем за 3 дня до начала отпуска.

6.34. Установить, что при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.35. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере установленным действующим законодательством РФ.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

VIII. Охрана труда и здоровья в школе

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя

общеобразовательная школа с.Маруха», состоянием условий и охраны труда выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает 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);
- 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);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

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

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

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

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета а в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать по мере финансовой возможности материальную помощь членам коллектива в случаях:

- тяжелой продолжительной болезни
- смерти ближайших родственников

- рождения ребенка
- дорогостоящего лечения
- тяжелого материального положения в семье

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

11.4. Рассматривают в 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 и может быть продлен до 3 лет.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Ознакомить всех сотрудников в течение 3 дней

**ПРОТОКОЛ
Собрания коллектива МБОУ «СОШ с.Маруха»**

_____2024 г.

с.Маруха

Всего членов 43

Присутствовало 39

Отсутствовало по уважительной причине 4

Председатель собрания –Созарукова Кулина Исмаиловна

Секретарь собрания –Хруль Любовь Филипповна

Повестка дня:

1. Рассмотрение и утверждение коллективного договора МБОУ «СОШ с.Маруха» с 19.10.2024г. по 19.10.2027г.

Слушали:

Созарукову Кулину Исмаиловну -председатель профсоюзного комитета работников МБОУ «СОШ с.Маруха». В своем выступлении затронула основные разделы.

I. Общие положения.

II. Трудовой договор.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

V. Рабочее время и время отдыха.

VI. Оплата и нормирование труда.

VII. Гарантии и компенсации.

VIII. Охрана труда и здоровья в школе.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

X. Обязательства профкома.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Приложение №2 Соглашение по охране труда

Постановили:

Коллективный договор МБОУ «СОШ с.Маруха» с 19.10.2024г. по 19.10.2027г.принять
единогласно.

Свое согласие выразить подписями на последней странице в коллективном договоре.

Председатель собрания _____К.И.Созарукова

Секретарь собрания _____Л.Ф.Хруль

Согласовано
председатель профкома
_____ К.И.Созарукова

Директор МБОУ «СОШ с.Маруха»
_____ М.М.Акбаев

«__» _____ 2024г.

«__» _____ 2024г.

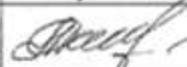
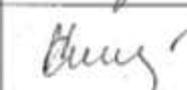
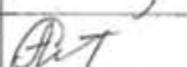
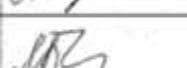
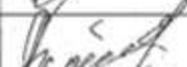
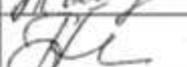
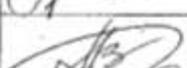
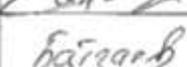
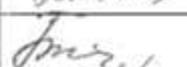
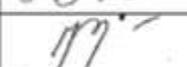
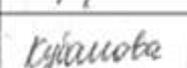
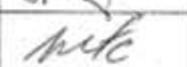
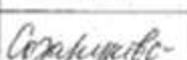
Соглашение по охране труда на 2024г.

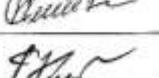
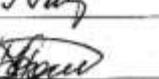
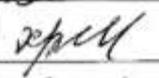
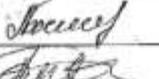
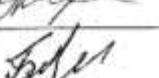
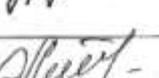
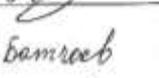
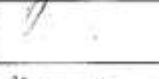
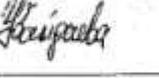
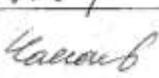
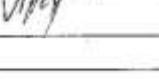
Администрация и профсоюзный комитет Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.Маруха» заключили Соглашение о том, что в течение 2024-2027 г. руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда в случае достаточного финансирования

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работы	Срок исполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	
							Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда	Кол-во работающих, высвобождающихся от тяж.физ. работ
1.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников	чел	3	Согласно договора	В течение года	Директор школы, зам.директора по безопасности	3	
2.	Организация	чел	1		В течение		1	

	обучения и поверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала ОУ				года			
3.	Организация проведения медицинских осмотров работников	чел	35		В течение года		23	
4.	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	чел	1		В течение года		23	
	Итого:							

Лист
ознакомления работников МБОУ «СОШ с.Маруха» с содержанием
коллективного договора (с приложениями), действующего с 19.10.2024г. по
19.10.2027г.

№	ФИО	Должность	Подпись	Дата ознакомлени я
1.	Акбасв Мурат Магоматович	Директор		19.10.2024г
2.	Сариева Рита Пахатовна	Зам директор по УР.		19.10.2024
3.	Акбасв Мухтар Ильясович	Учитель		19.10.2024г
4.	Акбасва Умукульсина Азреталиевна	Учитель		19.10.2024г
5.	Акбасва Радмила Судейменовна	Учитель		19.10.2024г
6.	Акбаева Арзу Рамизовна	Учитель		19.10.2024г
7.	Батчаева Людмила Муратовна	Учитель		19.10.2024г
8.	Батчаева Мадина Назировна	Учитель		19.10.2024г
9.	Батчаева Сапят Ханзалатовна	Учитель		19.10.2024г
10.	Батчаева Халимат Аликовна	Учитель		19.10.2024г
11.	Батчаева Лариса Аскеровна	Учитель		19.10.2024г
12.	Бибертова Любовь Зекерьяевна	Учитель		19.10.2024г
13.	Батчаев Магомед Мустафаевич	Учитель		19.10.2024г
14.	Батчаева Зухра Бияловна	Учитель		19.10.2024г
15.	Кипкеев Мурат Узгирович	Учитель		19.10.2024г
16.	Кочкарова Фарида Пахатовна	Учитель		19.10.2024г
17.	Кубанова Джамиля Хасановна	Учитель		19.10.2024г
18.	Кудайбердиева Альзира Аскеровна	Учитель		19.10.2024г
19.	Созарукова Кулина Исмаиловна	Учитель		19.10.2024г
20.	Созарукова Халимат Курмановна	Учитель		19.10.2024г

21.	Тагирова Люба Ибрагимовна	Учитель		19.10.2024г
22.	Хубиева Максалина Асхатовна	Учитель		19.10.2024г
23.	Хубиева Венера Руслановна	учитель		19.10.2024г
24.	Шаматаева Айгуль Уласбековна	учитель		19.10.2024г
25.	Кипкеев Сулемен Рамазанович	Заведующий хозяйством		19.10.2024г
26.	Кипкеева Рима Таубиевна	Главный бухгалтер		19.10.2024г
27.	Чомаева Фатима Азретовна	бухгалтер		19.10.2024г
28.	Хруль Любовь Филипповна	делопроизводитель		19.10.2024г
29.	Гаджаева Лариса Халитовна	лаборант		19.10.2024г
30.	Акбаева Люоза Айтековна	УСП		19.10.2024г
31.	Белик Елена Петровна	УСП		19.10.2024г
32.	Звонарева Наталья Александровна	УСП		19.10.2024г
33.	Лысенко Любовь Владимировна	УСП		19.10.2024г
34.	Эбзеева Лиза Идрисовна	УСП		19.10.2024
35.	Акбаева Керам Османович	Сторож(вахтер)		19.10.2024г
36.	Батчаев Срапиль Исмаилович	Сторож(вахтер)		19.10.2024г
37.	Биджиев Ансар Аубекирович	Сторож(вахтер)		19.10.2024г
38.	Гочияев Артур Хусеинович	оператор котельной		19.10.2024г
39.	Убайдаева Бахтигуль Джумабаевна	оператор котельной		19.10.2024г
40.	Убайдаев Жамалладин Джумабаевич	оператор котельной		19.10.2024г
41	Чомаев Хаджибекир Сманлович	оператор котельной		19.10.2024
41	Батчаева Секинат Магомедовна	повар		19.10.2024
42	Акбаева Зульфият Борисовна	Кух.рабочий		19.10.2024

Пронумеровано

Проинформировано и скреплено печатью

24 (двадцать четыре) листа

Директор ИБФ «СОШ с. Маруха»

М.М. Акбаев

