

Работодатель:
Директор МБОУ
«НОШ пос. Набережный»
И.В. Авадаев
подпись
11.01.2018г.
М.П.

Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
Э.Р. Даудова
подпись
11.01.2018г.



Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Начальная общеобразовательная школа пос. Набережный
Грозненского муниципального района» Чеченской Республики
на период с 11.01.2018 по 10.01. 2021 годы

Принят на общем собрании

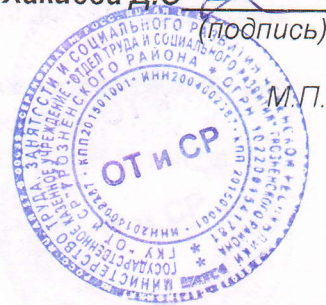
трудового коллектива
от «10» 01. 2018 года,
протокол № 3

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в Отделе Труда и
социального развития
Грозненского района

Регистрационный № 217
от «10» 01.2018г.

Начальник ОТ и СР

Хакиева Д.О. (подпись)



1.1. Общие положения.
Работодатель признает Чеченскую республиканскую организацию профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице профсоюзного комитета МБОУ «НОШ пос. Набережный», как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указом Президента Чеченской Республики от 28.04.2008 г. № 163 «О взаимодействии органов государственной власти Чеченской Республики, администрации районов, городов Чеченской Республики и работодателей с профсоюзными союзами и их объединениями», отраслевым и региональным соглашениями.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Начальная общеобразовательная школа пос. Набережный Розненского муниципального района Чеченской Республики.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в дальнейшем — ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и локальными актами, регламентирующими взаимоотношения работников и работодателя школы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы 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, региональными и территориальными соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения являются членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации — председателя первичной профсоюзной организации, далее — председателя профкома - Даудовой Э.Р.
Работодатель в лице его представителя — директора - Авдаева И.В.
Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Профком обязуется разьяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделение, выделение, преобразование) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.



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

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению

уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного

договора решаются сторонами методом двухсторонних переговоров.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при

знании которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);

- положение об оплате труда работников (приложение № 2);

- соглашение по охране труда на 2018 год (приложение № 3);

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на

- обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обеззараживающими

- средствами (приложение № 4);

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее

- размеров (приложение № 5);

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с

- вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 6);

- форма расчетного листа (приложение № 7);

- план оздоровительно-профилактических мероприятий (приложение № 8);

- положение о выплате надбавок, доплат и премий (приложение № 9);

- положение об установлении стимулирующих надбавок (приложение № 10).

1.14. 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 (ч. 2 ст. 53 ТК РФ) и по иным вопросам,

- предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обучение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении

- предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая

ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость

улучшения положения работников, работодатель и профком договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности

учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации

концепции модернизации Российского образования и приоритетных направлений

развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных

проектов в сфере образования (Наша новая школа).

2.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:





23. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового Договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевыми соглашениями, коллективными договорами.
24. При массовом увольнении работников, связанных с ликвидацией или реорганизацией образованных, работодатель не менее чем за три месяца уведомляет соответствующий профсоюзный орган.
25. Трудовой Договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
26. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут уходить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
27. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
28. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
29. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем трудовой, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
210. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ
211. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливаются работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может устанавливаться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.
212. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
213. Учебная нагрузка на новый учебный год учителю и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.
214. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередную отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
215. При установлении учителем, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классе. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения

количества часов по учебным планам и программам (п.66 Типового положения об

общееобразовательном учреждении).

216. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная

нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

217. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку

заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

218. Учебная нагрузка учителя, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до

исполнения им возраста трех лет (при этом сохраняется его рабочее место и

выплачиваются соответствующие компенсации) по уходу за ребенком, по

коммунальным льготам), устанавливается на общих основаниях и передается на

этот период для выполнения другими учителями.

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

220. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года

по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе

руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с

производственной необходимостью для замещения временно

отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником

без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать

одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работником поручается с учетом их специальности и

квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя

либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца

(отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других

случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную

нагрузку;

- возвращение 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 согласия работника не требуется.

226. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий

трудового договора, допускаемая, 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)

(ст. 74 ТК РФ).

227. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового

договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных

обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

228. О внесении изменений определенных сторонами условий трудового договора

работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее

чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечивается гарантия





при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные

129. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то

работодатель обязан в письменной форме предложить ему новую именуемую

130. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух

экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового

договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным

договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и

иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

131. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по

основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными

законами (ст. 77 ТК РФ).

132. Увольнение работника по собственному желанию допускается только при

добровольном волеизъявлении. Если работник вынужден подать заявление об

увольнении, такое увольнение будет признано незаконным независимо от того, каким

способом работодатель принудил подать заявление на увольнение. В случае

вынужденной подачи заявления об увольнении по собственному

желанию обязанность доказать это обстоятельство возлагается на самого работника.

133. Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с достигением

пенсионного возраста недопустимо.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

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 в соответствии с перспективным планом.

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

лет. (Федеральный закон «Об образовании в РФ №273-ФЗ» от 29.12.2012г. ст.49, п.2)

3.3.3. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним

место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и,

если работник направляется для повышения квалификации в другой регион, оплатить ему командировочные расходы (путевые, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в

командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

участием в учреждении высшей, средней и начальной профессиональной

образовании при получении ими соответствующего уровня впервые в

порядке, предусмотренном (ст. 173 - 176 ТК РФ),

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные (ст. 173 - 176 ТК РФ), также

работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего



увольнения вакансий.

ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при

4.2. Вызовом работников на работу в связи с педагогической деятельностью. Вызовом работников на работу в связи с педагогической деятельностью. Вызовом работников на работу в связи с педагогической деятельностью.

4.3. При преимущественном праве 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);

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 82, 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома, ТК РФ).

В случае массового увольнения работников уведомление должно содержать

4.5. Увольнение должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые кандидаты трудоустройства.

4.6. 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 увольнение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.7. Вызовом работников и содействие их трудоустройству.

4.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и других работников, которым до пенсии осталось менее одного года, имеющиеся у них квалификационные категории сохраняются до наступления пенсионного возраста.

4.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и других работников (без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности) при прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию конкурсов, имеющиеся квалификационные категории, имеют право на

4.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности сорок и более лет, почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», заслуженные знаки отличия и государственные награды,

4.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности сорок и более лет, почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», заслуженные знаки отличия и государственные награды,

4.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности сорок и более лет, почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», заслуженные знаки отличия и государственные награды,

4.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности сорок и более лет, почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», заслуженные знаки отличия и государственные награды,

4.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности сорок и более лет, почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», заслуженные знаки отличия и государственные награды,



5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается

(в начальных и в старших классах менее 18 часов в неделю не подлежит учету наряду с учебными занятиями).

- по согласованию между работодателем и работником;
- 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. Неполюное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени педагогических работников с учетом норм часов педагогической работы, устанавливаемых за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, связанных с учебной работой, выполняемых в соответствии с уставом.

5.2. Для руководителей работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала устанавливается продолжительность рабочего времени в неделю (в сельской местности) не может превышать 40 часов; женщины – 36 часов).

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным графиком сменности, графиком работы, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора.

5. Рабочее время и время отдыха. Работодатель обязан обеспечить работникам условия труда, позволяющие избежать профессиональных заболеваний и травматизма на рабочем месте.

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным графиком сменности, графиком работы, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным графиком сменности, графиком работы, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора.

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным графиком сменности, графиком работы, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным графиком сменности, графиком работы, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным графиком сменности, графиком работы, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора.



СЛУЖБА:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих

Учитель музыки	Учитель музыки общеобразовательного учреждения,
Учитель	Учитель трудового обучения (технологии)
Учитель	Учитель
Учитель	Учитель
2	
Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК - предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым

Работодатель обязуется:

предоставлять им учебные отпуска до начала каникул.

Работодатель к педагогической и организационной работе в пределах времени, не

более трех рабочих дней в учебном году, в период педагогических каникул, не

считываемое с очередным отпуском, а также время летних каникул, не

считываемое с осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не

считываемое с летней каникулы (ст. 126 ТК РФ).

Для получения отпуска, превышающего 28 календарных дней, по просьбе работника может быть

предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск, а также возможность обеспечения работы

сверх, предусмотренных (ст. 124-125 ТК РФ).

При этом, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника

и его согласия.

В случае начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели

до начала (исключительно) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного

периода с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по

ст. 57. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

графике отпусков.

Работа на территории, охраняемой государством, в пределах установленного им

времени, не требуется специальных знаний (ремонт школы,

техническое обслуживание и др.), в пределах установленного им

времени, не требуется специальных знаний (ремонт школы,

техническое обслуживание и др.), в пределах установленного им

времени, не требуется специальных знаний (ремонт школы,

техническое обслуживание и др.), в пределах установленного им

времени, не требуется специальных знаний (ремонт школы,

техническое обслуживание и др.), в пределах установленного им

времени, не требуется специальных знаний (ремонт школы,

техническое обслуживание и др.), в пределах установленного им

времени, не требуется специальных знаний (ремонт школы,

техническое обслуживание и др.), в пределах установленного им

времени, не требуется специальных знаний (ремонт школы,

техническое обслуживание и др.), в пределах установленного им

времени, не требуется специальных знаний (ремонт школы,

техническое обслуживание и др.), в пределах установленного им

времени, не требуется специальных знаний (ремонт школы,

техническое обслуживание и др.), в пределах установленного им

времени, не требуется специальных знаний (ремонт школы,

техническое обслуживание и др.), в пределах установленного им

времени, не требуется специальных знаний (ремонт школы,

техническое обслуживание и др.), в пределах установленного им



при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работников (детей работника) - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня
С сохранением заработной платы:
родственников близких родственников (отец, мать, сестра, брат или члены семьи) - 3 дня;
5.13. Предоставлять педагогическим работникам (по их желанию и согласованию с администрацией школы) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем ст. 335 и Уставом учреждения.
5.14. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).
5.15. Выходные дни предоставляются для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Устанавливается педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перерыв). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее одного часа (ст. 108 ТК РФ).
5.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Предоставление ежегодного отпуска администрация устанавливает в соответствии с законодательством Республики Беларусь от 14 мая 2015 г. № 466. Разделение отпуска на две части по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой рабочий день допускается только с письменного согласия работника, а отъезд из учреждения должен быть перенесен на другой срок по согласию между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работник своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.
5.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим работникам за первый год работы в канникулярный период до истечения календарного продолжительности и оплачивается в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, предоставляется отпуск не менее 3 календарных дней.



профессиональным квалификационным группам;

должностной оклад), ставку заработной платы, установленную по

в себя:

исполнительных обязанностей организации Чеченской Республики от 07.10.14г. и

Правительства ЧР «Об утверждении Положения об оплате труда работников

предусмотренной Положением об оплате труда по НСОТ и Постановлением №184

плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда,

работников.

областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий

отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по

используемой оплате труда, установленным для аналогичных категорий работников

близлежащих работников учреждения производится применительно к

работодателя системы оплаты труда.

плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у

работника заработной платы работников учреждений по НСОТ и МРОТ. Заработная

установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

информационной продукцией и периодическими изданиями не ниже размера,

организации включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение

В размерах должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников

работной платы в Чеченской Республике.

плата (трудовые обязанности), должна составлять не менее 100 процентов от средней

работавшего норму рабочего времени и выполнявшего нормы

коэффициента, вышестоящим должностным окладам), ставкам заработной

Средняя заработная плата педагогического работника организации общего

Среды исходят из того, что:

б. Оплата и нормирование труда работников

– умышленный ежегодный отпуск (дополнительно 4 дня).

запрещены им по состоянию здоровья (ст. 113 ТК РФ);

в течение дня осуществляется только с их письменного согласия и при условии, что такие

– рабочие работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение инвалидов

своим правом отказаться от сверхурочной работы;

Кроме этого, инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со

инвалиды в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

актами им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением,

привлечение инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это

– рабочие сверхурочной работы. В силу ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной

со своим правом отказаться от работы в ночное время;

При этом указанные работники должны быть в письменной форме

– рабочие работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским

привлечение к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии,

– рабочие работы в ночное время. Согласно ст. 96 ТК РФ инвалиды могут

испыт уменьшения оплаты труда.

– рабочие, установить продолжительность рабочего времени - не более 35

– рабочие от медицинского заключения для работников, выполняющих инвалидами I или

для работников-инвалидов;

– рабочие на санаторно-курортное лечение.

– рабочие вне графика отпусков при предъявлении им



...и прочие функции и предметов, не имеющих отношения к педагогической деятельности.

...и ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель учреждения. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, причитающейся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса РФ.

...определять среднюю заработную плату работника: ...

...и в случае участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;

...и в случае приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ.

...и в случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений и преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования в течение учебного года учебной нагрузки (по сравнению с учебной нагрузкой на соответствующий год) ликвидация учреждений (по сравнению с учебной нагрузкой на соответствующий год) с указанными работниками с их согласия на соответствующий год, трудовые отношения с указанными работниками в порядке, установленном и за ними сохраняется до конца учебного года заработной платы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (Федерацией) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

...и в случае замещения по болезни, или в случае наличия вакансии замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

...и в случае превышения количества обучающихся воспитанников в классе, группе, на проведение педагогической работы установленном соответствующей доплатой, на что предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

...и в случае назначения заработной платы за индивидуальное обучение на основании заключенного соглашения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществляемое в соответствии с условиями оплаты труда работников образовательных учреждений, разрабатываемых и науки РФ и Минобрнауки РФ с учетом рекомендаций об условиях оплаты труда работников образованных и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 г. № 947/96).

...и в случае выполнения работником в месте выполнения им работы либо в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе изменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перечисления заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы (ст. 136 ТК).

...работникам.

...договорились, что работодатели:

...и компенсации.



7.3. Организуется в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.4. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.5. Пополнительные выходные дни лицам осуществляющим уход за детьми-инвалидами по заявлению одному из родителей для ухода предоставляются 4 дня пополнительных оплачиваемых (среднемес. 3/п.) в месц. (ст.262 ТК РФ).

7.6. Обучение на дому больших детей, доплата 20% к ставке 3/п (на одного ученика отводится 15 часов. основание: меморинское заключение и заявление родителя).

7.7. Предоставить компенсации коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности (Федеральный закон «Об образовании в РФ №273-ФЗ» от 29.12.2012г. ст.47, п.8);

7.8. Предоставить компенсацию в размере 1000р. педагогически работникам за проезд к месту работы.

7.9. Предоставить педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, компенсации коммунальных льгот в размере 1200 р. (Постановление Правительства ЧР №106 от 14.06.2016 года «О внесении изменений в Постановление Правительства ЧР № 235 от 29 декабря 2012 года».

7.10. Предоставить педагогическим работникам за участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации (математика, русский язык и др.) доплату в размере 20% от ставки.

7.11. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ. (Федеральный закон «Об образовании в РФ №273-ФЗ» от 29.12.2012г. ст.47, п.9);

7.12. Производить оплату труда председателю первичной профсоюзной организации за работу по защите социально-экономических прав работников и повышению квалификации в области правовых знаний за счет средств нацтарифного фонда (стимулирующая часть) учреждения в размере 30% от ставки (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

7.13. Предоставить компенсацию в размере 10% от ставки педагогическим работникам за наставничество.

8. Охрана труда и здоровье.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Участвовать в реализации программы «Безопасность образовательного учреждения» на период до 2017 года.

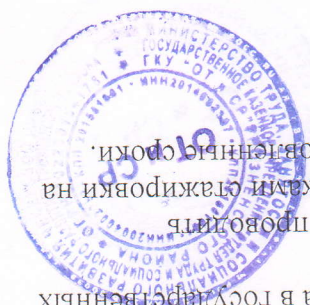
8.1.2. Ежегодно рассматривать на совместных заседаниях проблемы производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также выработать программу по охране труда работников, раздела «Охрана труда» коллективного договора.

8.1.3. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися, обобщать государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда).

8.1.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших в учреждениях, и профессиональных заболеваний, предоставляется информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.1.5. Привлекать представителей профсоюзных органов к участию в комиссиях по расследованию несчастных случаев.

8.1.6. Привлекать представителей профсоюзных органов к участию в комиссиях по обеспечению безопасности работников спецодеждой и другим средствам индивидуальной защиты по установленным в соответствии с условиями труда нормами.



за счет средств учредения, а также правильностью выплаты за работу во вредных условиях труда.

8.1.7. Организовывать проведение аттестации рабочих мест на соответствие условиям труда в учредениях.

8.1.8. Требуется обеспечение работающих спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.10. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативно-правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

8.1.11. Обеспечивать проведение технической инвентаризации зданий и сооружений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.1.12. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования, что включается в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда.

8.1.13. Создавать службу (комиссии) по охране труда в образовательном учредении в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ и №90-ФЗ от 30.06.2006. - численность работников которого не превышает 50 человек, создается служба охраны труда с доплатой 20% ответственному, где превышает 50 человек вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

8.1.14. Обеспечивать за счет средств учредения, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных каннек.

8.1.15. Обеспечивать работников за счет средств учредения спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и обеспечивающими средствами по установленным нормам, а также осуществлять выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

8.1.16. Обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда

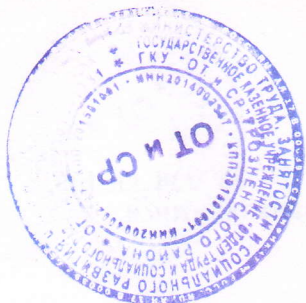
8.1.17. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.1.18. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

8.1.19. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процесса, за состоянием условий труда и учебы на рабочих местах, а также за правильностью применения правил техники безопасности и соблюдением средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.20. Разрабатывать и утверждать сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в государственных образовательных учредениях Чеченской Республики.

8.1.21. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктажи по охране труда, организовывать проведение стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленном порядке.



9. Гарантии профсоюзной деятельности. Стороны договорились о том, что:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- организовывать экскурсион и культурно-массовые мероприятия для членов коллектива;
- предоставлять льготные путёвки для лечения и отдыха в санаториях и на курортах для членов коллектива.

8.2. Профком обзвучается:

- ♦ заключать договор по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- ♦ определять отдельной строкой в сметах средства по охране труда по ст. 111040 "Прочие расходы" на основе соглашений по охране труда;
- ♦ в 2017-2020 г. добиваться выделения из всех источников финансирования средств на охрану труда в размере 0,2% от фонда оплаты труда.

Стороны рекомендуют работодателям:

8.1.29. Составлять ежегодно программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч. 3 ст. 226 Трудового кодекса РФ.

профсоюзным комитетом.

Заключают Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и

образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.

другие функции по вопросам охраны труда и обеспечиваются безопасностью труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника. Выполняют непосредственно на рабочем месте все обязанности работодателя по охране

(должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо 8.1.28. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы

неделю с оплатой по среднему заработку.

выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в профессиональных заболеланий. Предоставляют доплату уполномоченным для

8.1.27. Обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных случаев и охране труда.

охраны труда и рассмотрение представляемых уполномоченных (доверенных лиц) по

8.1.26. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований

сроки.

8.1.25. Обеспечивать обучение по охране труда и технике безопасности в установленном

дворачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.1.24. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и

ими своих полномочий.

8.1.23. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информации и документам, необходимым для осуществления

профессиональных заболеланий.

8.1.22. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного

надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для исследования несчастных случаев и

распоряжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);



- 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. 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. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 91 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.4. Работодатель обязан предоставлять 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, оптикой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профсоюза на время участия в качестве делегатов съездов профсоюза, и членов профкома на время участия в работе выборных органов профсоюза, съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.7. 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 профкома включаются в состав комиссий по урегулированию тарификации.
- Профком педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, коллективному страхованию и других.
- Работодатель предоставляет в установленном порядке выборному профсоюзному представительству (как минимум одно помещение), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, инструментами для работы самого профсоюзного органа и профсоюзных собраний работников, а также оптику, средства связи и создавать другие условия для обеспечения деятельности профсоюзным органам, уполномоченным профсоюзных организаций не менее, чем 20 дней в году для выполнения обязанностей коллектива работников и на время проведения профсоюзных мероприятий на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 374 ТК РФ).
- Профсоюзная организация в интересах коллектива работников и на время выполнения обязанностей профсоюзных организаций не менее, чем 20 дней в году для выполнения профсоюзных обязанностей работников профсоюзных организаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 374 ТК РФ).
- Профсоюзная организация по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборов полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или завершения работником деятельности федеральным законом предусмотрено увольнение.
- Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:



10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным вопросам профсоюзом.

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 расхождения фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учредителя.

10.4. 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.

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

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

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

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

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нажитых в совместном учредителем, своевременно направлять заявки на получение в

10. Обязательства профкома.
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 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);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - другие вопросы.

- 10.10. Осуществлять обязательный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссии урегулирования по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников урегулирования.
- 10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонального учета в системе государственного пенсионного страхования.
- Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.
- 10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам коллектива в случаях смерти близких родственников (матери, отца, сына, дочери)
- 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.




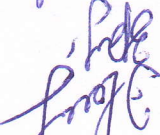
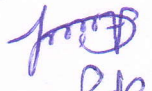
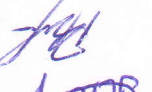
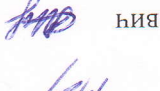
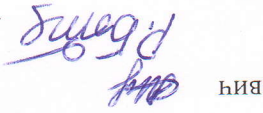
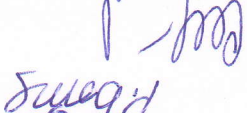
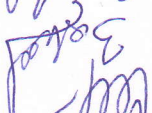
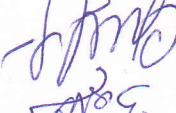
Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию 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 один раз в год.
- 11.4. Расматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Собирают уставленный законодательством порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством. (ст. 54, 55. ТК РФ)
- 11.7. Наступивший коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по согласованию сторон.
- 11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.





С коллективним договором ознакомлен(би):

- Алдаев Исмаил Вахидович 
- Зелемханова Хета Юсуповна 
- Басханова Малика Абубакаровна 
- Давдова Эльвира Руслановна 
- Решнева Зулфия Зайндиевна 
- Сулейманова Айшат Алсовна 
- Басханов Нурды Зайдович 
- Басханов Саид-Маромед Нурдиевич 
- Байсаев Рахман Султанович 
- Сарипов Зелимхан Исаевич 
- Закаев Анасий Ширванниевич 
- Сарипова Марина Георгиевна 