

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Большеатлымская средняя общеобразовательная школа»

Срок действия: 2022 – 2025 гг.

От работодателя:

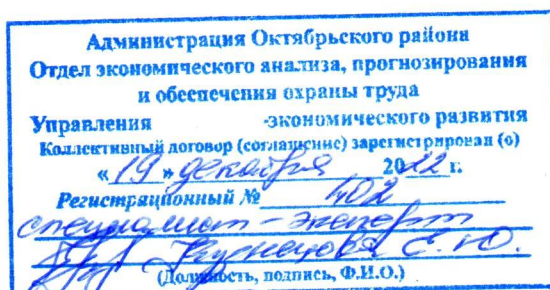
Директор МБОУ «Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ С.В. Басаргина

От работников:

Председатель профсоюзного комитета МБОУ  
«Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ В.А. Картыкова



**Уведомление  
о регистрации коллективного договора,  
без наличия условий, ухудшающих положение работников**

пгт. Октябрьское  
от «19» декабря 2022 г.

№ 47

По результатам рассмотрения коллективного договора, заключенного между работодателем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Большеатлымская средняя общеобразовательная школа» в лице директора Басаргиной Светланы Владимировны и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Картыковой Валентины Александровны, дата подписания 09.11.2022, срок действия 2022-2025 г.г.

---

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

присвоен регистрационный номер 402 Дата регистрации «19» декабря 2022 г.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель главы  
Октябрьского района по экономике, финансам



Н.Г. Куклина

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

<b>Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	<b>3</b>
<b>Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ</b>	<b>5</b>
<b>Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</b>	<b>7</b>
<b>Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА</b>	<b>9</b>
<b>Раздел 5. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ</b>	<b>11</b>
<b>Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА</b>	<b>11</b>
<b>Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ</b>	<b>12</b>
<b>Раздел 8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА</b>	<b>15</b>
<b>Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	<b>18</b>

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Большеатлымская средняя общеобразовательная школа» (далее - образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора образовательной организации Басаргиной Светланы Владимировны;

- работники, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета Картыковой Валентины Александровны.

1.3. Договор является единым для всех работников образовательной организации. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закрепленные Отраслевым соглашением между Управлением образования и молодежной политики администрации Октябрьского района и Октябрьской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников, для которых образовательная организация является основным местом работы.

1.7. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств.

1.8. Внесение изменений и дополнений в течение срока действия Договора, урегулирование возникших между представителями Сторон разногласий осуществляется двухсторонней комиссией, образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников образовательной организации и работодателя. Изменения и дополнения, вносимые в Договор, оформляются в письменном виде и подписываются Сторонами.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены только по соглашению сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) для его заключения в соответствии со статьей 40 ТК РФ.

1.11. Договор заключается на срок с 09 ноября 2022 года по 08 ноября 2025 года.

1.12. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.13. Во исполнение настоящего коллективного договора в образовательной организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учётом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.14. Основные права и обязанности работников:

1.14.1. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если

работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.14.2. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.15. Основные права и обязанности работодателя:

1.15.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих

государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### 1.15.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников в соответствии со статьей 22 ТК РФ;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с уставом образовательной организации, с действующими в образовательной организации правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.3. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и коллективным договором.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Трудовой договор заключается как правило на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.6. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия испытания должны быть указаны в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя, главного бухгалтера, заместителей руководителя - не более шести месяцев). Испытание устанавливается в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет устанавливаются следующие особенности трудоустройства:

- запрет на применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию;

- запрет на перенос тяжести, превышающей установленную для них предельную норму;

- обязательный предварительный медицинский осмотр за счет работодателя;

- предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается с соблюдением требований ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации;

- норма выработки устанавливается исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности рабочего времени;

- оплата труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8. Руководитель, заместители руководителя, руководители структурных подразделений образовательной организации, реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях в объеме не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки свыше нормы, установленной за ставку заработной платы лицам, замещающим должности педагогических работников осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться данная учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации и при условии, если учителя, другие педагогические работники, для которых образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Прекращение трудового договора с работником осуществляется в соответствии с главой 13 Трудового кодекса Российской Федерации. Прекращение трудового договора с педагогическим работником осуществляется дополнительно в соответствии со ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Прекращение трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть по причине отсутствия документа об образовании (квалификации),

если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, не допускается в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела «Основные положения» квалификационных характеристик должностей работников образования.

2.11. Основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.12. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.13. В порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, аттестационные комиссии организаций, осуществляющих образовательную деятельность дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

### **Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1.1. Режим рабочего времени работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказами Министерства Просвещения Российской Федерации, уставом образовательной организации, коллективным договором. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя - трудовым договором.

3.1.2. Продолжительность рабочего времени (нормы педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических работников образовательной организации определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

3.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в образовательной организации не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, для женщин - 36 часов в неделю. Для педагогических работников - не более 36 в неделю за ставку заработной платы.

3.3. В образовательной организации для работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.



3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени конкретному работнику устанавливается трудовым договором в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Неполное рабочее время устанавливается работнику в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работник по распоряжению работодателя может эпизодично привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется приложением к настоящему коллективному договору (приложение № 1).

3.8. Учебная нагрузка педагогических работников образовательной организации верхним пределом не ограничена.

3.9. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия педагогического работника образовательной организации.

3.10. При установлении учебной нагрузки на следующий учебный год может быть сохранен её объем и преемственность преподавания в классах.

3.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

3.12. Работодатель ведет учет рабочего времени всех работников образовательной организации.

3.13. Учебное расписание составляется в соответствии с СП 2.4.3648-20 с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников образовательной организации (не более одного «окна» в день).

3.14. Дни недели, свободные от учебных занятий, педагогические работники образовательной организации используют для работы, предусмотренной трудовым договором. Время, используемое для работы является рабочим временем.

3.15. Норма времени для педагогических работников установлена только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками, трудового договора и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- внеурочную деятельность (проведение факультативных занятий, индивидуальная работа со слабо - и высокомотивированными обучающимися, классное руководство, дежурство, воспитательная и здоровьесберегающая работа, проектно-исследовательская и творческая работа с обучающимися, спортивные и культурные мероприятия);

- работу по подготовке и обеспечению образовательной деятельности (подготовка к урокам, проверка тетрадей и дневников, поурочное планирование, разработка рабочих программ, научная работа);

- организационно-педагогическая работа (методическая работа, участие в педагогических советах и совещаниях, повышение и демонстрация своего педагогического опыта, участие в семинарах, подготовка отчетности, работа с родителями, работа с документами, подготовка и проведение мероприятий всех уровней, социальное взаимодействие, контроль за индивидуальным развитием обучающихся, проведение промежуточной аттестации).

3.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

3.17. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних

каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

3.19. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям, педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе.

#### **Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Выходными днями в образовательной организации является суббота и воскресенье.

4.2. Продолжительность перерыва для отдыха и питания в образовательной организации определяется трудовым договором между работодателем и работником и в рабочее время не включается. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также сторожей, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам образовательной организации обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам образовательной организации предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

4.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.5. Нерабочие праздничные дни предоставляются работнику в соответствии с постановлениями Правительства российской Федерации.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

4.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы,

приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику 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. В этом случае работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

4.9. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время имеют педагогические работники, в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие непедагогические работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье.

4.10. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время (при наличии производственных возможностей):

- работнику образовательной организации, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней;
- в связи с регистрацией брака детей работника - до пяти календарных дней;
- в связи с проходами сына, призванного на военную службу - до трех календарных дней;
- переездом работника на новое место жительства - до трех календарных дней;
- тяжелой болезнью близкого родственника - до трех календарных дней.

4.11. В случае использования льготного отпуска, работнику предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, равной фактически затраченному времени на проезд в отпуск и обратно, но не более 10 календарных дней.

4.12. Педагогические работники образовательной организации не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска регулируется федеральным законодательством Российской Федерации.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

## **Раздел 5. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Школы.

5.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации на каждый календарный год.

5.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации) работников;

- в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы;

- в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

## **Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА**

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется с Положением об оплате труда, трудовым договором и иными локальными нормативными актами об оплате труда, принятыми в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Положение об оплате труда работников разработано в соответствии с постановлением администрации Октябрьского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского района, муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Октябрьского района».

6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа месяца, путем перечисления на счет работника в банке, в том числе зачислением на пластиковую карту банка, который обслуживает работодателя. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.5. На всех педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года, составляются работодателем и утверждаются Учредителем тарификационные списки.

6.6. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, работодатель производит дополнительную оплату за счет фонда стимулирующих выплат.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.8. При увеличении объема работы, совмещении профессий, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению работника с работодателем.

6.9. Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплаты за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

При регулировании размера минимальной заработной платы учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.10. При установлении единовременной выплаты молодым специалистам, молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации или

организации высшего образования в возрасте до 35 лет, который в течение года получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию - дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет - в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

6.11. В случаях, когда системой оплаты труда работников образовательной организации предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

6.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (приложение № 2).

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Работники образовательной организации пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации, Ханты - Мансийского автономного округа - Югры и Октябрьского района для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

7.2. Гарантии и компенсации работнику устанавливаются в трудовом договоре.

7.3. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, производится выплата компенсации в соответствии с постановлением Правительства Ханты - Мансийского автономного округа - Югры от 17.07.2013 № 266-п.

За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

7.4. Компенсация расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг предоставляется в соответствии с порядком предоставления компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, а также иным категориям граждан, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах и поселках городского типа ХМАО - Югры на основании постановления Правительства ХМАО - Югры от 03.02.2012 № 31-п «О Порядке предоставления

компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, а также иным категориям граждан, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах и поселках городского типа Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

7.5. Работники образовательной организации имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в образовательной организации.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, детям в возрасте до 18 лет, детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда производится не менее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

7.6. Педагогические работники образовательной организации в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, первоочередное предоставление жилой площади.

7.6. Работникам, заключившим трудовые договоры с работодателем и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

  - железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

  - водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

  - воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

  - автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

  - речными амфибийными судами на воздушной подушке в межнавигационный период (весенняя и осенняя распутица) - по фиксированному тарифу, устанавливаемому перевозчиками на маршруте;

- оплата стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным транспортом;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату единовременного пособия, стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в органе местного самоуправления Октябрьского района, муниципальном учреждении Октябрьского района..

Работник организации возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в Октябрьский район, в следующих случаях:

- без уважительной причины не приступил к работе в установленный трудовым договором срок;
- уволился до окончания срока срочного трудового договора;
- уволился до истечения одного года работы, в случае заключения трудового договора на неопределенный срок;
- был уволен за виновные действия.

7.7. Работнику организации и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда работника и членов его семьи по фактическим расходам, а также стоимость провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. В случае отсутствия в пункте отправления железнодорожной станции, работнику оплачивается стоимость проезда и провоза багажа до ближайшей железнодорожной станции водным, автомобильным транспортом и речными амфибийными судами на воздушной подушке в межнавигационный период.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность по вышеуказанному основанию сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Порядок оплаты стоимости проезда и провоза багажа к новому месту жительства работнику организации, финансируемой из местного бюджета, и членам его семьи в связи с прекращением трудового договора (контракта) по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, утверждается постановлением администрации Октябрьского района.

7.8. Гарантии и компенсации предоставляются работнику организации один раз за все время работы на территории Октябрьского района и только по основному месту работы. При этом членами семьи работника в соответствии с настоящей статьей являются супруг, дети в возрасте до 18 лет, дети, не достигшие возраста 23 лет, обучающиеся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях.

7.9. Работникам может быть установлено дополнительное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством автономного округа.

7.10. Работникам в соответствии со статьями 173 и 174 ТК РФ, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы, один раз в учебном году, оплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

7.11. Образовательная организация вправе осуществлять следующие выплаты:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности или за счет бюджетных средств, выделяемых на обеспечение текущей деятельности образовательной организации;
- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10000 рублей;
- единовременное премирование к юбилейным датам работников производится работникам, проработавшим в образовательной организации 10 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере 10 (десять) тысяч рублей.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, включаются в том числе периоды работы в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Единовременное премирование работников к юбилейным датам организации и профессиональным праздникам осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на юбилейную дату и дату профессионального праздника. Юбилейной датой организации считается дата 25 лет со дня образования и далее через каждые 5 лет.

Выплата единовременной премии не производится в случаях, когда работник:

- находится в отпуске по уходу за ребенком до 3 -х лет;
- находится в длительном отпуске (более 2-х месяцев) без сохранения заработной платы;
- принят на работу по совместительству;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации, включая руководителя, и не может превышать 10 тысяч рублей.

7.12. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

- предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- председатель профсоюзной первичной организации;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23 -х лет, обучающихся на дневных отделениях высших и средних профессиональных образовательных организаций, если оба супруга работают в образовательной организации.

7.13. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает прием новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников

7.14. Работодатель при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

7.15. При ликвидации образовательной организации либо сокращении численности или штата работников образовательной организации, предупрежденным об увольнении работникам предоставляется свободное оплачиваемое время (не более 5 часов в неделю) для поиска нового места работы.

7.16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие.

За работником, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации, сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в течение 14 рабочих дней после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата указанного выходного пособия осуществляется за счет средств образовательной организации.

7.17. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (часть 3 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **Раздел 8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1. обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.2. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;



8.3. привести в соответствие каждое рабочее место государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.4. обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.5. обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 3);

8.6. организовать разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию объектов, вновь организованных рабочих мест;

8.7. обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.8. приобрести за счет собственных средств и организовать выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.9. обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;

8.10. организовать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.11. организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.12. провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.13. организовать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.15. предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

8.16. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.17. проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших

к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.18. организовать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.19. организовать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.20. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

8.21. разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.22. обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

8.23. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.24. По результатам специальной оценки условий труда работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (приложение № 5).

8.25. Политика образовательной организации в области ВИЧ/СПИДа в сфере труда.

Образовательная организация определяет основные направления работы:

- профилактика ВИЧ/СПИДа, предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции посредством информационно-образовательной компании (распространение тематической информации и информационных материалов);

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

- управление последствиями ВИЧ/СПИДа в сфере труда и ослабление его воздействия;

- борьба со стигматизацией и дискриминацией работников, живущих с ВИЧ, признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;

- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявление);

- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками образовательной организации (работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями; обеспечение соответствующего гибкого графика работы или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации);

- доступ к лечению и уходу (создание благоприятных рабочих условий, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами, оказание помощи в вопросах получения соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства, помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги).

Основные принципы работы образовательной организации:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с каждым рабочим местом;
- недопустимость дискриминации;
- безопасная для здоровья производственная среда;
- социальный диалог;
- конфиденциальность;
- продолжение трудовых отношений;
- профилактика ВИЧ-инфекции;
- поддержка инфицированного работника.

## **Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 (трех) дней после его подписания.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

9.7. Во исполнение коллективного договора в образовательной организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не ухудшающие положение работников образовательной организации по сравнению с Договором.

9.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.9. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

### **Перечень приложений:**

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска.
2. Перечень должностей, которым по результатам специальной оценки условий труда установлен повышенный размер оплаты труда.
3. Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.
4. Перечень должностей, которым полагается выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.
5. Перспективный план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

От работодателя:

Директор МБОУ «Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ С.В. Басаргина

От работников:

Председатель профсоюзного комитета МБОУ  
«Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ В.А. Картыкова

**Перечень  
должностей работников с ненормированным рабочим днем  
с указанием продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Наименование должности	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
1	Директор образовательной организации	7
2	Повар	6
3	Уборщик служебных помещений (туалеты)	6

**Примечание:**

1. Отпуск за ненормированный рабочий день установлен на основании статьи 101 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Работники, которым установлен ненормированный рабочий день, по приказу работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
3. При установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска необходимо руководствоваться постановлением Правительства Ханты - Мансийского автономного округа от 26.08.2003 № 331-п «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ханты - Мансийского автономного округа», постановлением администрации Октябрьского района от 19.05.2016 № 1046 «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях Октябрьского района».

От работодателя:

Директор МБОУ «Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ С.В. Басаргина

От работников:

Председатель профсоюзного комитета МБОУ  
«Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ В.А. Картыкова

**Перечень**  
**должностей, которым по результатам специальной оценки условий труда**  
**установлен повышенный размер оплаты труда**

<i>№</i>	<i>Должность, профессия</i>	<i>Доплата в % к ставке</i>
1	Повар	12

От работодателя:

Директор МБОУ «Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ С.В. Басаргина

От работников:

Председатель профсоюзного комитета МБОУ  
«Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ В.А. Картыкова

**Перечень  
работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические  
медицинские осмотры (обследования) работников**

Наименование работ и профессий	Периодичность осмотров	Участие врачей-специалистов	Лабораторные и функциональные исследования
1. Работы на пищеблоках, в том числе на транспорте	1 раз в год	Рентгенолог Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог  Инфекционист	Рентгенография грудной клетки. Исследование крови на сифилис при поступлении на работу и в дальнейшем - 1 раз в год. * Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям. Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидемиологическим показаниям. Мазок из зева и носа на наличие патогенного стафилококка при поступлении на работу, в дальнейшем - по медицинским и эпидпоказаниям
2. Работы в образовательных организациях всех типов и видов	1 раз в год	Рентгенолог Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог  Инфекционист	Рентгенография грудной клетки. Исследование крови на сифилис при поступлении на работу. Мазки на гонорею при поступлении на работу. * Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям. Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям.

3. Работы в детских сезонных оздоровительных организациях	1 раз в год	Рентгенолог Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог * Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис при поступлении на работу. Мазки на гонорею при поступлении на работу. Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям. Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям.
---	-------------	---	--

\*- участие инфекциониста - проводится по рекомендации врачей-специалистов, участвующих в предварительных и периодических медицинских осмотрах.

Примечание:

1. Перечень работников определен в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 28.01.2021 года № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 123 Трудового Кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

2. Медицинская книжка оформляется в соответствии с приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 20.05.2005 № 402 «О личной медицинской книжке и санитарном паспорте».

От работодателя:

Директор МБОУ «Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ С.В. Басаргина

От работников:

Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ В.А. Картыкова

**Перечень**  
**должностей, которым полагается выдача сертифицированной специальной одежды,**  
**специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми**  
**нормами**

№	Должность	Одежда, средства
1	Уборщик производственных помещений	Халат, моющие и обезвреживающие средства, перчатки
2	Кухонный рабочий	Халат, моющие и обезвреживающие средства, перчатки
3	Повар	Халат, моющие и обезвреживающие средства, перчатки
4	Уборщик территории	Костюм летний и зимний, галицы, валенки, инструменты
5	Водитель	Костюм летний и зимний, валенки, инструменты
6	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм летний, перчатки

От работодателя:

Директор МБОУ «Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ С.В. Басаргина

От работников:

Председатель профсоюзного комитета МБОУ  
«Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ В.А. Картыкова



**Перспективный план  
мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда**

<b>№</b>	<b>Наименование мероприятий</b>	<b>Срок выполнения</b>	<b>Ответственный</b>
1	Совместно с ПК организовать систематический административно-общественный контроль над состоянием труда в школе	В течение года	Директор школы, председатель ПК
2	Проводить общий технический осмотр здания	Май, август	Администратор
3	Ежегодное обеспечение медицинскими аптечками учебных кабинетов и мастерских с повышенной опасностью	В течение года	Администратор
4	Обеспечивать работников учреждения спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	Май, сентябрь	Администратор
5	Организовывать обучение и проверку знаний работников школы по охране труда	Сентябрь-декабрь	Директор школы
6	Приобретение плакатов и наглядных пособий по охране труда	В течение года	Администратор
7	Проведение инструктажей по охране труда	В течение года	Заместитель директора по УВР, администратор
8	Проведение ежегодного медицинского осмотра работников учреждения	Январь-февраль	Директор школы, медицинский работник

От работодателя:

Директор МБОУ «Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ С.В. Басаргина

От работников:

Председатель профсоюзного комитета МБОУ  
«Большеатлымская СОШ»

\_\_\_\_\_ В.А. Картыкова