

От работников
Представитель от работников

Педан М. В. Педан
«16» июня 2023 год

От работодателя
Директор
МБОУ «Перегребинская СОШ»
Ткач Е.Н. Ткач
«16» июня 2023 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Перегребинская средняя общеобразовательная школа»
на 2023-2026 годы

Администрация Октябрьского района
Отдел экономического анализа, прогнозирования
и обеспечения охраны труда
Управления экономического развития
Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован (с)
«11» июня 2023 г.
Регистрационный № 410
Стефановича - Зверева
Е.А. Стефановича
(Должность, подпись, Ф.И.О.)

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ПЕРЕГРЕБИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
с. Перегребное**

Специалист-эксперт отдела
экономического анализа, прогнозирования
и обеспечения охраны труда
Управления экономического развития



Е.Ю. Кузнецова
07.07.2023

Юридический отдел

Заместитель главы Октябрьского района
по экономике, финансам,
председатель Комитета
по управлению муниципальными
финансами администрации Октябрьского района



Н.Г. Куikliна

Заместитель начальника Управления
образования и молодежной политики
администрации Октябрьского района



П.Е. Побежимова

Оглавление

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	10
Раздел 4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ	13
Раздел 5. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	17
Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА.....	19
Раздел 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА	21
Раздел 8. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	23
Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	26

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора Школы – Ткач Елены Николаевны;

- работники в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива – Педан Марины Викторовны.

1.3. Договор является единым для всех работников Школы. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закрепленные Отраслевым Соглашением между Управлением образования и молодежной политики 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 Школы.

1.7. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на них 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 Школы и работодателя. Изменения и дополнения, вносимые в Договор, оформляются в письменном виде и подписываются Сторонами. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников Школы по сравнению с условиями Договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

1.9. Договор заключается на срок с 20 июня 2023 года по 20 июня 2026 года в соответствии с протоколом общего собрания работников № 1 от 25.05.2023.

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

1.11. Во исполнение настоящего Договора в Школе могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом 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. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию представительного органа работников отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.12. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, реорганизации ее в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Школы.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Школы Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности Школы Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.15. При ликвидации Школы Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по реализации положений Договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства.

1.17. Копия Договора размещается работодателем на официальном сайте Школы в сети «Интернет» с имеющимися к нему приложениями.

1.18. Основные права и обязанности работников:

1.18.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным 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 трудовым кодексом, 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 Школой в предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении 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 трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и трудовым кодексом РФ иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.18.2. Работники обязаны:

- 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).

1.19. Основные права и обязанности работодателя:

1.19.1. Работодатель имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- 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 трудовым кодексом РФ, федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- 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 Школы, 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. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом Школы. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления Школы, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- 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).

1.19.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия 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 Договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения 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 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 Школой в предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, 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 трудового кодекса РФ, 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, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Раздел 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

2.1. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Школы, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (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.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3.2. При составлении штатного расписания Школы определять наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.3.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим Договором, уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомливать работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.5. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57, 336 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором.

В трудовом договоре устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.7. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливать.

2.3.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.9. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.3.10. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.3.11. Сообщать представительному органу работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.3.12. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускать только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов учащихся.

2.3.13. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.3.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3.15. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

2.3.16. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.4. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Октябрьского района.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решать по договоренности с работодателем может отражаться в приказе о направлении в служебную командировку.

2.5. В случаях, предусмотренных законодательством работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

2.6. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционным оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.7. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в ст.312.9 Трудового кодекса РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.8. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда.

2.9. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса РФ.

2.10. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления Работодатель должен выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1.1. Режим рабочего времени работников Школы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом Школы, настоящим Договором, а также в соответствии с приказами Министерства просвещения РФ. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя - трудовым договором.

3.1.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических работников Школы определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, годовым календарным графиком, расписанием занятий.

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. Продолжительность рабочего времени в Школе не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, для женщин – 36 часов в неделю. Для педагогических работников – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы.

3.3. В Школе для работников устанавливается 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 ТК РФ.

3.6. Работодатель ведет учет рабочего времени всех работников Школы.

3.7. Неполное рабочее время устанавливается работнику в соответствии со ст.93 ТК РФ.

3.8. 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 Договору (приложение 1). Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного

согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ.

3.9. Учебная нагрузка педагогических работников Школы верхним пределом не ограничена.

3.10. 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 Школы и устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.11. При установлении учебной нагрузки на следующий учебный год, может быть сохранен ее объем и преимущество преподавания в классах.

3.12. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год. По инициативе работодателя без согласия работника возможно снижение объема учебной нагрузки в случаях уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества учащихся, количества классов (классов-комплектов).

3.13. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки (преподавательской работы), педагогическим работникам по сравнению с учебной нагрузкой (преподавательской работой), оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения в случаях, указанных в пункте 3.12. настоящего Договора.

3.14. Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.15. 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.

3.16. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.17. При составлении расписания учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, выполняющих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменным заявлениям работников, ведущих преподавательскую работу, написанным по инициативе и в интересах самих работников.

3.18. Дни недели, свободные от учебных занятий, педагогические работники Школы используют для работы, предусмотренной трудовым договором и являются рабочим временем.

3.19. 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, элективных курсов, индивидуальная работа со слабо - и высокомотивированными учащимися, классное руководство, дежурство, воспитательная и здоровьесберегающая работа, проектно – исследовательская и творческая работа с учащимися, 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, использование ИКТ, социальное взаимодействие, контроль за индивидуальным развитием учащихся, участие в проведении государственной итоговой аттестации, проведение промежуточной аттестации).

3.20. Руководитель, заместители руководителя и другие работники Школы помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе, осуществлять в Школе без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, творческих объединениях, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения представительного органа работников.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения представительного органа (по согласованию), а руководителю Школы - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.21. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год следует учитывать следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству;

- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться лицами из числа руководителей и других работников Школы, ведущих учебные занятия в данном классе.

3.22. 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 Школы, 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.

3.23. Оплата труда педагогических и других работников Школы, 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.

3.24. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

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

3.26. 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. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Работники Школы пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами Октябрьского района.

4.2. Гарантии и компенсации работнику устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. 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 Школы, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах и поселках городского типа ХМАО-Югры на основании постановления Правительства ХМАО-Югры в размере 100 процентов фактически понесенных ими расходов на оплату:

1) жилого помещения, включая плату за пользование жилым помещением (плату за наем), содержание и ремонт жилого помещения (плату за услуги и работы по управлению многоквартирным домом, содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме);

2) отопления (теплоснабжения), в том числе поставок твердого топлива, при наличии в жилых помещениях печного отопления;

3) освещения.

Расходы на оплату поставок твердого топлива компенсируются по ценам, действующим в Октябрьском районе и нормативу годового потребления твердого топлива на территории ХМАО – Югра.

4.4. Работники Школы 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 Школе.

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 на дневных отделениях 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.

4.5. 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 Школе. Работник Школы 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.

4.6. Работнику Школы 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 по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

4.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 4.5 и 4.6, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы.

4.8. 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, один раз в учебном году, оплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

4.9. Школа вправе осуществлять следующие выплаты:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) за счет средств от приносящей доход деятельности или за счет бюджетных средств, выделяемых на обеспечение текущей деятельности Школы;

- 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 10 000 рублей;

- единовременное премирование к юбилейным датам работников, проработавших в Школе 10 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере 10 000 рублей.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, заключенными на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, и настоящим Договором.

4.10.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников Школы к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение представительного органа работников.

4.10.3. Предоставлять представительному органу работников в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками Школы.

4.10.4. Проводить спортивную работу среди работников Школы, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

4.10.5. Предоставлять представительному органу работников в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников Школы и членов их семей.

4.10.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам или выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

4.10.7. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.10.8. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

4.10.9. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.10.10. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинаций работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлять работникам два оплачиваемых дня отдыха для прохождения вакцинации (ревакцинации) по письменному заявлению работника.

Работник подтверждает прохождение вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлением работодателю копии соответствующего сертификата о прохождении вакцинации (ревакцинации).

4.10.11. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность учащихся Школы, за активное участие педагогических работников в жизни Школы и системе образования;

- грамоты за достижения учащихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте Школы, официальных группах Школы в-социальных сетях, СМИ.

4.11. Обеспечивать работникам Школы, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации» гарантии, предусмотренные законодательством РФ.

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

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с представительным органом работников на каждый календарный год с учётом плана развития Школы и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

5.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

5.1.3. Педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень.

5.1.4. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

5.1.5. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и представительного органа работников, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов — не менее 72 часов); а объём освоения программ профессиональной переподготовки — не менее 250 часов.

5.1.6. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

5.1.7. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.1.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173,174,177 ТК РФ.

5.1.9. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд Школы.

5.1.10. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173,174,177 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд Школы.

5.2. Порядок проведения аттестации педагогических работников с целью присвоения квалификационной категории определяются приказом Министерства просвещения РФ.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Школой в соответствии с локальным нормативным актом Школы.

5.3. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией Школы данного педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

5.4. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

5.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

Положения настоящего пункта применяются в случае, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано педагогическим работником до даты истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории. Уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на период рассмотрения заявления педагогического работника аттестационной комиссией и принятия решения по результатам аттестационных процедур.

5.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями,

установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом 6 пункта 1 статьи 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

5.7. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

5.8. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник по любым основаниям работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно (приложение 2).

5.9. Сроки действия квалификационных категорий продлению не подлежат.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, трудовым договором, и иными локальными нормативными актами об оплате труда, принятыми в соответствии с законодательством РФ.

6.2. Положение об оплате труда работников разрабатывается 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 РФ (рублях).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Первая половина заработной платы выплачивается 25 числа текущего месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 10 числа месяца, следующего за расчетным, 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 выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае перевода заработной платы в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, такой перевод осуществляется за счет работодателя. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размер иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно, в размере в соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ.

6.9. 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.

6.10. Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (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.

6.11. 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 после 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.

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

- при получении образования или восстановлении 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.

6.13. 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.

6.14. 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 3).

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

6.15. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

Раздел 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Выходными днями в Школе являются суббота и воскресенье.

7.2. Продолжительность перерыва для отдыха и питания в Школе 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 для сторожей, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам Школы обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам Школы предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3. 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.

7.4. 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 одного 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.

7.5. Нерабочие праздничные дни предоставляются работнику в соответствии с постановлениями Правительства РФ.

7.6. 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.

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

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв, продление, перенесение, разделение 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, причитающиеся 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.

7.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, а также работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются в соответствии с приложением 1 настоящего Договора.

7.10. 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 троих и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье.

7.11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст.128 ТК РФ, а также в связи с регистрацией брака детей работника – до 5 календарных дней.

7.12. 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.

7.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца).

7.14. 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.

7.15. Педагогические работники Школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска регулируется федеральным законодательством РФ.

Работник обязан уведомить работодателя о намерении оформить длительный отпуск не менее чем за 30 календарных дней до ухода в отпуск.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяется работником и работодателем по соглашению сторон.

Раздел 8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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 4);

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 (приложение 5,6).

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 (приложение 7), 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 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.

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 Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока. По истечении этого срока Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

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

9.3. Изменения и дополнения Договора в течении срока его действия производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора стороны используют примирительные процедуры. В течении трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

9.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на собрании работников.

9.7. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны Договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.8. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Перечень приложений

1. Приложение 1 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и работающих во вредных условиях труда с указанием продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска».

2. Приложение 2 «Соответствие квалификационных категорий по должностям».

3. Приложение 3 «Перечень должностей, которым по результатам специальной оценки условий труда установлен повышенный размер оплаты труда».

4. Приложение 4 «Перечень мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в МБОУ «Перегабинская СОШ».

5. Приложение 5 «Перечень должностей, которым полагается выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами».

6. Приложение 6 «Перечень рабочих мест, на которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств с указанием нормы выдачи, вида работ и производственных факторов».

7. Приложение 7 «Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников».

От работников

От работодателя

Представитель от работников

Директор

МБОУ «Нерегребинская СОШ»

М.В. Педан
М.В. Педан
« 16 » июня 2023 год

Е.Н. Ткач
Е.Н. Ткач
« 16 » июня 2023 год

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ
И РАБОТАЮЩИХ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА С УКАЗАНИЕМ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

№ п/п	Наименование должности	Единица измерения – календарные дни	
		Дополнительный отпуск	
		За ненормированный рабочий день	За работу во вредных условиях труда
1	Директор школы	7	-
2	Заместитель директора школы	5	-
3	Главный бухгалтер	5	-
4	Бухгалтер	5	-
5	Контрактный управляющий	5	-
6	Кухонный рабочий	-	7
7	Повар	-	7

Примечание:

1. Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

2. Отпуск за ненормированный рабочий день установлен на основании статьи 101 ТК РФ.

3. 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.

4. При установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска необходимо 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 работников

От работодателя

Представитель от работников

Директор
МБОУ «Перегибинская СОШ»
Е.Н. Ткач

Педан М.В. Педан

« 16 » июня 2023 год

« 16 » июня 2023 год

СООТВЕТСТВИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ КАТЕГОРИЙ ПО ДОЛЖНОСТЯМ

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» Мастер производственного обучения (при совпадении профиля работы по основной должности)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), учитель технологии, преподаватель (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель физвоспитания, преподаватель физвоспитания	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности)
Преподаватель музыкальных дисциплин учреждения СПО	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель
Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств	Преподаватель учреждения среднего профессионального образования (при совпадении профиля), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель

Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования	Концертмейстер детской музыкальной школы школы искусств
Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств	Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель, преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств) концертмейстер
Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства ДШИ	Учитель рисования общеобразовательного учреждения
Учитель рисования общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской художественной школы отделения изобразительного искусства детской школы искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования

От работников

От работодателя

Представитель от работников

Директор
МБОУ «Перегребинская СОШ»
Е.Н. Ткач

Медведев М.В. Педан

Ткач Е.Н. Ткач

« 16 » июня 2023 год

« 16 » июня 2023 год

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА УСТАНОВЛЕН ПОВЫШЕННЫЙ
РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

Единица измерения – %

№ п/п	Наименование должности, кабинета	Размер доплаты за работу во вредных условиях труда
1.	Повар	30
2.	Кухонный рабочий	30
3.	Водитель автомобиля	4
4.	Водитель автомобиля	4
5.	Учитель (технология, мальчики)	4

Примечание:

1. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников по результатам проведенной СОУТ.

2. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормированными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

От работников

От работодателя

Представитель от работников

Директор

 М.В. Педан

МБОУ «Передребинская СОШ»

 Е.Н. Ткач

« 16 » июня 2023 год

« 16 » июня 2023 год

**ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ И ОЗДОРОВЛЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА
В МБОУ «ПЕРЕГРЕБИНСКАЯ СОШ»**

Мероприятие	Источник финансирования	Сроки выполнения	Ответственные
1. Обеспечение комплексной безопасности			
1.1. Обслуживание всех систем безопасности объекта	Бюджет Октябрьского района	Ежегодно	Заместитель директора
1.2. Замена 2-х камер видеонаблюдения	Бюджет Октябрьского района	До 30.12.2023	Заместитель директора
1.3. Перезарядка, замена огнетушителей	Бюджет Октябрьского района	В соответствии с нормативными требованиями	Заместитель директора
2. Мероприятия по улучшению условий труда			
2.1. Замена ламп на энергосберегающие	Бюджет Октябрьского района	До 30.12.2023	Заместитель директора
2.2. Замена ученической мебели в учебных кабинетах	Субвенции ХМАО-Югры	Ежегодно по 2 кабинета	Заместитель директора
2.3. Ремонт детских санузлов в количестве 3-х штук	Бюджет Октябрьского района	До 30.08.2023	Заместитель директора
2.4. Замена компьютеров на рабочих местах педагогических работников	Субвенции ХМАО-Югры	Ежегодно не менее 5 шт.	Заместитель директора
2.5. Приобретение посудомоечной машины для пищеблока	Внебюджетные средства (по депутатскому запросу)	2024г.	Заместитель директора
2.6. Замена дверей в кабинеты, санузлы	Бюджет Октябрьского района	2024г.	Заместитель директора
2.7. Проведение обучения сотрудников по ОТ и ПБ	Бюджет Октябрьского района	2023г.	Заместитель директора
2.8. Разработать режим труда и отдыха работников с вредными (опасными) условиями труда,	Без финансирования	До 30.08.2023	Заместитель директора

контролировать его соблюдение			
3. Мероприятия по профилактике травматизма, профзаболеваемости и снижению профрисков			
3.1. Организация проведения периодических осмотров	Бюджет Октябрьского района	Ежегодно	Заместитель директора
3.2. Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами	Бюджет Октябрьского района	По нормам и графику	Заместитель директора
3.3. Комплектация аптечек	Бюджет Октябрьского района	Ежегодно	Заместитель директора
3.4. Приобретение спецодежды и других СИЗ	Бюджет Октябрьского района	По нормам и графику	Заместитель директора
3.5. Приобретение плакатов по ОТ	Бюджет Октябрьского района	2024г.	Заместитель директора
3.6. Проведение СОУТ	Бюджет Октябрьского района		Заместитель директора

От работников

От работодателя

Представитель от работников

Директор
МБОУ «Передребинская СОШ»

Медсан М.В. Педан
«10» июня 2023 год

Ткач Е.Н. Ткач
«10» июня 2023 год

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ПОЛАГАЕТСЯ ВЫДАЧА
СЕРТИФИЦИРОВАННОЙ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И
ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В СООТВЕТСТВИИ С ТИПОВЫМИ
НОРМАМИ**

№ п/п	Наименование должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
1	Библиотекарь (заведующий библиотекой)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с точечным покрытием	1 шт. дежурные 12 пар
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
5	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. до износа 6 пар до 2 шт.
6	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 шт.
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерного материала с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа

8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого строительства	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
9	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
10	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар

Примечание: Нормы спецодежды установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

От работников

От работодателя

Представитель от работников

Директор
МБОУ «Передребинская СОШ»

М.В. Педан
«10» июня 2023 год

Е.Н. Ткач
«16» июня 2023 год

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОЧИХ МЕСТ, НА КОТОРЫХ НЕОБХОДИМА ВЫДАЧА СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ)
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ С УКАЗАНИЕМ НОРМЫ ВЫДАЧИ, ВИДА РАБОТ
И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ**

№ п/п	Рабочее место в соответствии со штатным расписанием	Наименование работ и производственных факторов	Пункт Типовых норм	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства и норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в перчатках	2	100 мл защитного средства гидрофобного действия (отталкивающего влагу, сушащего кожу)
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	7	200г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах, находящиеся в санитарно-бытовых помещениях
		Работы с водой, водными растворами; работы в перчатках	10	100 мл регенерирующего и восстанавливающего средства (крем, эмульсия)
2.	Рабочий зеленого строительства	Работы с водными растворами; работы, выполняемые в перчатках	2	100 мл защитного средства гидрофобного действия (отталкивающего влагу, сушащего кожу)
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	7	200г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах, находящиеся в санитарно-бытовых помещениях
		Работы с водой, водными растворами; работы в перчатках	10	100 мл регенерирующего и восстанавливающего средства (крем, эмульсия)
3.	Водитель автомобиля	Работы, связанные с техническими маслами, нефтепродуктами, смазочно-охлаждающими жидкостями и др. водонерастворимыми материалами и веществами	1	100 мл защитного средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)
		Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, нефтепродукты,	8 9	300 г очищающего средства (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 200 мл очищающего средства

		различные виды производственной пыли)		(кремы, гели, пасты) 100 мл регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии
3.	Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	200г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозировочных устройствах, находящиеся в санитарно- бытовых помещениях
		Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых	6	200 мл средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)
4.	Дворник	Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых	6	200 мл средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	200г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозировочных устройствах, находящиеся в санитарно- бытовых помещениях
5.	Кухонный рабочий	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в перчатках	2	100 мл защитного средства гидрофобного действия (отталкивающего влагу, сушащего кожу)
		Работы с водой и водными растворами; работы, выполняемые в резиновых перчатках	10	100 мл регенерирующего и восстанавливающего средства (крем, эмульсия)
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	200г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозировочных устройствах, находящиеся в санитарно- бытовых помещениях

Примечание: Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств установлены приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

От работников

От работодателя

Представитель от работников

Директор
МБОУ «Перегребинская СОШ»

М.В. Педан
« 16 » июня 2023 год

Е.Н. Ткач
« 16 » июня 2023 год

**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: Перечень работников определен в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 28.01.2021 № 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».

От работников
Представитель от работников

Педан М.В. Педан

« 16 » июня 2023 год

От работодателя

Директор
МБОУ «Нерегребинская СОШ»
Ткач Е.Н. Ткач

« 16 » июня 2023 год

Пронумеровано и прошито

23 (двадцать три) лист 2

специалист-эксперт отдела экономического
анализа, прогнозирования
и обеспечения охраны труда

Е.Ю. Кузнецова

