

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОЙНАССКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» на 2023 – 2025 годы (с «1» января 2023 г по «31» декабря 2025 г)

Коллективный договор принят на общем собрании работников
«26» октября 2022 г, Протокол № 1

От работодателя:

Директор
МБОУ «Койнасская средняя
общеобразовательная школа»

Михеева /Е.Н. Михеева /
(подпись, Ф.И.О.)

«21» декабря 2022 г.

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Новикова /О.А. Новикова/
(подпись, Ф.И.О.)

«21» декабря 2022 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 29.12.2022 ПОДПИСЬ
№ 424 ef

ОГЛАВЛЕНИЕ

Разделы	Название раздела	Стр.
Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Трудовой договор	4
Раздел 3.	Особенности регулирования труда педагогических работников	7
Раздел 4.	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	7
Раздел 5.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
Раздел 6.	Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 7.	Оплата и нормирование труда	12
Раздел 8.	Гарантии и компенсации	15
Раздел 9.	Охрана труда и здоровья	15
Раздел 10.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	17
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1	Форма трудового договора	18
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2	Положение о порядке осуществления выплат социального характера	27
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3	Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск или компенсационную доплату (за полную ставку)	29
ПРИЛОЖЕНИЕ № 4	Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (за полную ставку)	29
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5	Перечень должностей работников, которым предоставляется специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты.	30
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6	Перечень должностей работников, обеспечиваемых смывающими и обезвреживающими средствами.	31
ПРИЛОЖЕНИЕ № 7	Соглашение по охране труда	32

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Койнасская средняя общеобразовательная школа» (далее – МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа», образовательная организация, ОО).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ОО и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации);
- работодатель в лице его руководителя – директора МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа» (далее – работодатель образовательной организации).

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ОО.

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

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, типа учреждения, реорганизации в форме преобразования (часть 54 статьи 43 ТК РФ), расторжения трудового договора с руководителем учреждения. В этом случае права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к его правопреемнику.

1.6. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договорарешаются сторонами.

1.12. Настоящий договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с 1 января 2023 года. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению новогоили продлению коллективного договора.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя работников:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) положение об оплате труда работников МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа»;
- 5) другие локальные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя работников:

- учет мнений (по согласованию) собрания трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающие интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ОО, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора (приложение № 1 к коллективному договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ОО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

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

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издатьприказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

2.3. Трудовой договор с работником ОО заключается на: определённый срок (срочный) и неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК

РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада (ставки заработной платы) стимулирующие и компенсационные выплаты, доплаты, надбавки), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом ОО, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.6. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.8. В случае увольнения работника производится окончательный расчет и выдача трудовой книжки в день увольнения (последний день работы).

2.9. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливаются работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителя и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представителя работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и до ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.11. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной

работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя возможно с письменного согласия работника.

2.16. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи со следующими изменениями: организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций (работы по определенной специализации, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

ТК РФ).

2.19. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательной организации, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательной организации;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.20. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увеличение у других работников предельной численности контингента обучающихся;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида).

2.21. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, с участием представителей профсоюзного органа.

2.22. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере, предусмотренном ст. 178 ТК РФ.

2.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом (расторжением) работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждёнными Правительством РФ.

3.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие не погашенную судимость и или не снятую судимость;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти.

3.3. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОО.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ОО.

4.3. Работодатель обязуется:

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

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

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

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

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст 178, 180, 318 ТК РФ).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения (согласования) представителя работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

6.2. Работодатели и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка учреждения в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», предусматривая в них в том числе:

а) порядок выполнения работниками подведомственных министерству государственных учреждений своих трудовых функций в дистанционном режиме, в том числе положения об обеспечении работников автоматизированным рабочим местом, оснащенным комплектом оборудования для видео-конференц-связи;

б) порядок и условия предоставления рабочего дня (дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ.

6.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для других работников – 40 часовая рабочая неделя.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ОО.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьёй 320 ТК РФ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в

возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.5. Расписание занятий должно быть доведено до сведения учителей не позднее чем за 3 рабочих дня.

6.6. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день.

6.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в школе, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

6.8. Общим выходным днем является воскресенье.

6.9. По распоряжению работодателя при необходимости и эпизодически отдельные работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определен в Приложении № 4 к коллективному договору (ст. 101 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. ст. 113 ТК РФ.

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

6.10. Привлечение работников ОО к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ОО, Правилами внутреннего трудового распорядка ОО, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

6.11. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В каникулярное время, не

совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 № 42388) настоящих Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

6.14. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.15. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем, Уставом ОО и Положением о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года.

6.16. Работникам (по их письменному заявлению) предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работников – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- за работу с локальными нормативными актами учреждения и работу в составе коллегиальных органов (комиссий) образовательной организации – председателю первичной профсоюзной организации – 3 календ. дня;
- за работу в аттестационной комиссии – 3 дня.

6.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по ОО, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.18. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания их последнего занятия.

6.19. По согласованию с представителем работников (с учетом мнения представителя работников) для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

6.20. Работникам учреждения, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), предоставляются дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

7.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

7.2. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа» формируется на финансовый год исходя из объема

бюджетных ассигнований, в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях.

7.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника и выплаты из кассы учреждения.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы являются: первой части - 20 числа текущего месяца, второй части — 5 числа месяца следующего за отчетным.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется пропорционально отработанному времени. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

7.5. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, а также с учетом мнения представительного органа работников.

7.6. Основные условия оплаты труда работников учреждения.

7.6.1. Система оплаты труда работников ОО включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

7.6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам, критерии и порядок установления которых устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа», или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

7.6.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.6.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

7.6.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

7.6.7. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

7.6.8. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре».

7.6.9. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Работодатель предоставляет работникам и представителю работников предварительную тарификацию педагогических и руководящих работников до 31 мая, окончательную, с учетом изменения у них педагогического стажа, образования, звания по итогам аттестации, присвоения им ученой степени, - до 1 сентября; информирует представителя работников обо всех предстоящих изменениях в тарификации.

7.6.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) этого учреждения.

7.6.11. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

7.7.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, заработную плату в полном размере.

7.7.3. Сверхурочная работа оплачивается (статья 152 ТК РФ): за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.7.4. Каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях: за каждый час ночной работы производится доплата в размере 35 % к окладу. Ночным считается время

с 22 часов вечера до 6 часов утра. Расчёт части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обеспечивает работников возможностью бесплатного пользования библиотечным фондом и посещения учреждений культуры в образовательных целях.

8.2. Организует в учреждении общественное питание (столовая).

8.3. Гарантирует медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования. Поощряет (ст. 191 ТК РФ) работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, почетной грамотой, и т.д.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

8.4. Допускает обработку персональных данных работников в случаях, если:

8.4.1. Субъект персональных данных дал согласие в письменной форме;

8.4.2. Персональные данные являются общедоступными (Ф.И.О., год и место рождения, адрес, абонентский номер, сведения о профессии и иные персональные данные, предоставленные работником).

8.4.3. Создает условия для обеспечения конфиденциальности персональных данных работников, за исключением случаев:

- обезличивания персональных данных;
- в отношении общедоступных данных.

8.5. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.6. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

8.7. Работникам учреждения в соответствии с законодательством Архангельской области выплачивается:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

Выплата единовременного выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение совместных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и

безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Организовать в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, по сохранности жизни и здоровья детей о безопасных методах и приемах выполнения работ, об оказании первой помощи пострадавшим.

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

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормативами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложения № 5 и № 6).

9.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

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

9.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с представителем работников (ст. 214 ТК РФ).

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

9.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников.

9.12. Осуществлять совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

9.15. Работники обязуются:

9.16. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда; правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты; немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве (в школе).

9.17. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на заседаниях трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в ОО, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда,

состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется совместной двухсторонней комиссией.

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

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

10.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

10.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер разрешения - забастовками.

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

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня его подписания.

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

Приложение № 1 к Коллективному договору
МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа»
на 2023-2025 годы

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Койнасская средняя общеобразовательная школа»

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №

с.Койнас

от « »

20__ года

Стороны трудового договора, заключившие договор:

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Койнасская средняя общеобразовательная школа», именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице представителя Работодателя – директора школы _____, действующего на основании Устава от « 02 » июня 2015г., (идентификационный номер налогоплательщика 2916001969), с одной стороны, и гражданин (ка) _____, именуемый (ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий трудовой договор представляет собой соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством РФ и Архангельской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

II. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:

1. Место работы муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Койнасская средняя общеобразовательная школа»

2. Работник принимается на должность¹

3. Трудовая функция Работника определена должностной инструкцией являющейся неотъемлемой частью данного договора.

4. Дата начала работы _____ г.

5. Трудовой договор заключается:

- на неопределенный срок (бессрочный)

6. Договор является

(договором по основной работе, договором по совместительству)

7. Условия оплаты труда и материального обеспечения Работника

7.1. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) _____ рублей ____ коп. (руб. ____ коп.),

который определен на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Койнасская средняя общеобразовательная школа»

(наименование образовательного учреждения, являющегося Работодателем)

1- 1 Наименование должности, квалификации определяется на основании штатного расписания, ЕКС, ЕТКС, статья 57 ТК РФ).

и состоит из фиксированного размера должностного оклада, ставки заработной платы в размере

- рублей коп и следующих повышающих коэффициентов:
- 25% за работу в сельской местности;
- за работу в (специальных, коррекционных учреждениях, классах, группах и т.д.);
- за квалификационную категорию;

7.1.1. В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией.

7.2. В состав заработной платы Работника включаются следующие выплаты (доплаты, надбавки, премиальные выплаты):

а) доплаты и надбавки компенсационного характера (выплачиваются ежемесячно):

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обусловлив. получение выплаты
1) за работу во вредных условиях труда (ст.147 ТК РФ)	<u> </u> % от размера оклада (д/оклада), ставки з/платы	Пункт <u> </u> коллективного договора (Положения о системе оплаты труда); Результаты атт. р.мест (спец.оценки усл. труда)
2) за классное руководство	<u> </u> %	Положения о системе оплаты труда
3) проверку тетрадей	<u> </u> %;	Положения о системе оплаты труда
4) заведование кабинетом	<u> </u> %	Положения о системе оплаты труда
5) руководство методич. объединением	<u> </u> %	Положения о системе оплаты труда
6) районный коэффициент к зар./плате	<u> </u> %	Ст. 316 ТК РФ
7) процентная надбавка за стаж работы в районах Кр. Севера (или прир. местностях)	<u> </u> %	Ст. 317 ТК РФ

б) надбавки стимулирующего характера, в том числе премии, размер которых зависит от достижения показателей эффективности деятельности Работника (результатов его труда):

Наименование выплаты	Условия получения выплаты**	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	Периодичность**	Размер выплаты**
молодому специалисту в первые три года работы,				
за Почетное звание				
за стаж педаг. работы				

7.2.1. Работнику могут выплачиваться другие стимулирующие надбавки согласно коллективному договору и Положению о системе оплаты труда работников образовательного учреждения;

7.2.2. В порядке, определенном законами Архангельской области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти, местного самоуправления, коллективным договором, соглашением, Работнику производятся следующие социальные выплаты:

1) один раз в год материальная помощь в размере окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

2) единовременное выходное пособие в размере 3-х окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе на пенсию по возрасту или состоянию здоровья;

3) один раз в два года денежная компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, в том числе несовершеннолетним детям Работника.

7.2.3. Выплата заработной платы работнику производится каждые полмесяца (даты). Даты выплаты заработной платы установлены коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

8. Режим рабочего времени и времени отдыха Работника:

8.1. Режим рабочего времени и отдыха Работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.2. Работнику устанавливается Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем

8.3. Работнику устанавливается² нормальная продолжительность рабочего времени

8.4. Время начала работы согласно расписанию, установленному директором школы

Окончание работы согласно расписанию, установленному директором школы

8.5. Продолжительность рабочей недели _____ часов³

(не более 36 часов)

8.6. Рабочее время педагогического работника регулируется расписанием учебных занятий, должностными обязанностями, возложенными на него Уставом, инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами учреждения.

Работнику предоставляется учебная нагрузка в объеме _____ часов в неделю.

Порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения: _____

8.7. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней⁴.

8.8. Работнику предоставляются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному удлиненному оплачиваемому отпуску:

- за работу в районе Крайнего Севера (приравненной к нему местности)

продолжительностью 24 календарных дней;

(24 или 16)

Дополнительные варианты:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью⁵ _____ календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью _____ календарных дней⁶;

8.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.10. Работник, при приеме на педагогическую должность, пользуется правом на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия его предоставления определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

2 см. ст. 91-105, ст. 333 ТК РФ

3 см. ст. 91, 320, 393 ТК РФ (продолжительность рабочего времени педагогического работника не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы на ставку з/платы определяется Правительством РФ).

4 Продолжительность отпуска педагогическим работникам определяется постановлениями Правительства РФ от 14.05.2015 № 466

5 см. ст. 117 ТК РФ

6 см. ст. 101, 119 ТК РФ

9. Характеристика условий труда на рабочем месте:

9.1. Рабочим местом работника является⁷ МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа», кабинет

(указывается рабочее место, где работник должен находиться во время исполнения своих трудовых обязанностей)

10. Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику:

10.1. Работодатель предоставляет Работнику следующие гарантии и компенсации:

10.1.1. обязательное социальное страхование и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;

10.1.2. Работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в порядке и размерах, определенных федеральным законодательством;

10.1.3. при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании Работнику предоставляются все виды и объемы гарантий, определенные федеральным законодательством;

10.1.4. при направлении в служебные командировки Работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором;

10.1.5. при направлении Работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование с целью повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачивается стоимость обучения и командировочных расходов (при командировке в другую местность) в порядке и размерах, определенных пунктом 10.1.4. данного договора;

10.1.6. Работнику гарантированы другие государственные гарантии и компенсации, определенные действующим федеральным и областным законодательством, коллективным договором, соглашениями, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

III. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. С целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе по соглашению сторон устанавливается испытательный срок продолжительностью⁸ _____ месяц (а);

3.2. На Работника возлагается полная индивидуальная материальная ответственность согласно дополнительному договору, являющемуся приложением к трудовому договору, так как должностной инструкцией на Работника возложены обязанности по хранению материальных (денежных) ценностей (ст. 244 ТК РФ).

3.3. Работнику предоставляется право на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора (соглашения) с Работодателем, если обучение будет производиться за счет средств Работодателя или Работник получает образование того же уровня⁹.

3.4. При изменении условий трудового договора, в том числе в части оплаты труда и режима работы по причинам, предусмотренным ст. 74 ТК РФ, Работник уведомляется Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

3.5. В целях улучшения социально - бытовых условий Работника, ему гарантируется¹⁰

100% оплата коммунальных услуг, отопления.

(перечисляются меры социальной поддержки, предоставляемые педагогическим работникам сельской местности и рабочих поселков)

IV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

4.1. Работодатель и Работник обязаны соблюдать условия заключенного трудового договора;

⁷ см. ст. 209 ТК РФ

⁸ см. ФЗ № 426 от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда».

⁸ ст. 70, 71 ТК РФ. Продолжительность испытательного срока не может превышать трех месяцев, а для руководящих работников – шести месяцев

⁹ см. ст. 177, 249 ТК РФ

¹⁰ см. Закон Архангельской области от 02.07.2013г. № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области»

4.2. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

4.4. Дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме, и будет являться неотъемлемой частью настоящего трудового договора;

4.5. Споры и разногласия по настоящему трудовому договору разрешаются путем переговоров. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов, рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Данный трудовой договор составлен в 2 подлинных экземплярах.
(не менее 2-х)

5.2. Один экземпляр трудового договора с Приложениями, указанными в пункте 5.3., передан Работнику, а другой хранится у Работодателя.

Оба экземпляра данного трудового договора имеют одинаковую юридическую силу.

5.3. Приложениями к трудовому договору являются:

- должностная инструкция Работника;

5.4. Адреса и реквизиты сторон договора:

Работодатель: <u>МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа»</u> Юридический адрес: 164696, Архангельская область, Лешуконский район, с.Койнас, д.45 Банковские реквизиты ИНН 2916001969 КПП 291601001 ОКПО 49770956 Тел.: 8-818-33-7-53-07 Эл.почта: kojnas@mail.ru	Работник: 16469, Архангельская область, Лешуконский район, . ИНН СНИЛС Документ, удостоверяющий личность: Паспорт серия № _____ выдан г _____
---	---

Договор подписали:

Работодатель <u>Директор</u> Дата _____ _____ Подпись М.п.	Работник Дата _____._____. 20 ____ г. _____ Подпись
---	--

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №

с.Койнас

« _____ » 20 ____ г.

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Койнасская средняя общеобразовательная школа», именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице Директора Михеевой Елены Николаевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____ именуемый в дальнейшем "Работник", действующий как физическое лицо, с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", а индивидуально – "Сторона", заключили настоящий трудовой договор (далее по тексту – "Договор") о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. В соответствии с условиями "Договора" "Работодатель" обязуется принять "Работника" на работу на должность _____ (далее по тексту - "Работа") в МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа».

1.2. "Работник" для выполнения "Работы" принимается по квалификации –

1.3. В соответствии с условиями "Договора" "Работник" обязуется лично выполнять свои должностные обязанности в соответствии с "Договором" и "Должностной инструкцией", являющейся неотъемлемой частью "Договора", соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у "Работодателя".

1.4. Настоящий трудовой договор является трудовым договором по _____.

2. Срок действия договора

2.1 Договор вступает в силу со дня его заключения Работником и Работодателем.

2.2. Дата начала работы:

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

3. Права и обязанности сторон

3.1. Работодатель и Работник обязаны соблюдать условия заключенного трудового договора;

3.1.1. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

3.1.3. Дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме, и будет являться неотъемлемой частью настоящего трудового договора;

3.1.4. Соблюдать правила и инструкции по охране труда, санитарии, пожарной безопасности и технике безопасности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего распорядка.

3.1.5. 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.

3.1.6. Не разглашать следующие сведения: Перечень конфиденциальной информации.

3.1.7. Возмещать ущерб, причиненный "Работодателю", в соответствии с трудовым законодательством и "Договором".

3.2. "Работодатель" вправе:

3.2.1. Осуществлять контроль за надлежащим исполнением "Работником" требований законодательства, локальных нормативных актов "Работодателя", "Договора" и иных документов.

3.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3.2.3. Поощрять "Работника" за добросовестный эффективный труд.

3.2.4. Требовать от "Работника" добросовестного и надлежащего исполнения обязанностей по "Договору" и бережного отношения к имуществу "Работодателя" и других работников, в том

числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у "Работодателя", если "Работодатель" несет ответственность за сохранность этого имущества.

3.2.5. Требовать соблюдения правил внутреннего трудового распорядка не противоречащих заключенному трудовому договору.

3.2.6. Привлекать "Работника" к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством.

3.2.7. Принимать локальные нормативные акты.

3.2.8. Привлекать "Работника" к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной в п. 5 "Договора", в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. "Работник" имеет право:

3.3.1. На предоставление ему "Работы", обусловленной "Договором".

3.3.2. На обеспечение всем необходимым для осуществления его трудовых функций и создания условий труда, предусмотренных действующим законодательством и "Договором".

3.3.3. На защиту персональных данных.

3.3.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с п. 5 "Договора".

3.3.5. На продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством и "Договором".

3.3.6. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.3.7. На возмещение вреда, причиненного "Работнику" в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством.

3.4. Споры и разногласия по настоящему трудовому договору разрешаются путем переговоров. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов, рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации.

4. Гарантии и компенсации

4.1. Работодатель предоставляет Работнику следующие гарантии и компенсации:

4.1.1. обязательное социальное страхование и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;

4.1.2. Работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в порядке и размерах, определенных федеральным законодательством;

4.1.3. при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании Работнику предоставляются все виды и объемы гарантий, определенные федеральным законодательством;

4.1.4. при направлении в служебные командировки Работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором;

4.1.5. при направлении Работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование с целью повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачивается стоимость обучения и командировочных расходов (при командировке в другую местность) в порядке и размерах, определенных пунктом 4.1.4. данного договора;

4.1.6. Работнику гарантированы другие государственные гарантии и компенсации, определенные действующим федеральным и областным законодательством, коллективным договором, соглашениями, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5. Режим труда и отдыха

5.1. "Работнику" устанавливается рабочее время: _____ рабочая неделя с пятью рабочими днями и двумя выходными (суббота и воскресенье). Продолжительность ежедневной работы устанавливается согласно графику сменности.

5.2. "Работнику" устанавливаются ежегодные отпуска продолжительностью:

Основной: 28 (Продолжительность отпуска) календарных дней;

Дополнительный: 24 (Продолжительность отпуска) календарных дней.

5.3. Право на использование отпуска за 1 (первый) год работы возникает у "Работника" по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы у "Работодателя". По соглашению сторон оплачиваемый отпуск "Работнику" может быть предоставлен и до истечения 6 (шести) месяцев. Отпуск за 2 (второй) и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у "Работодателя".

5.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам "Работнику" по его заявлению может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между "Работником" и "Работодателем".

6. Условия оплаты труда

6.1. "Работнику" устанавливается должностной оклад согласно штатному расписанию в размере Размер должностного оклада _____ руб. ____ коп. (_____).

6.2. "Работнику" дополнительно выплачиваются:

- доплаты, надбавки, поощрительные выплаты: Размер доплат, надбавок, поощрительных выплат - руб. - коп. (-руб. - коп.)

6.3. "Работодатель" обязуется производить выплату заработной платы непосредственно "Работнику" 5 числа следующего за отчетным месяца.

6.4. "Работодатель" обязуется выплачивать заработную плату "Работнику" в месте выполнения работы "Работником".

6.5. Оплата труда производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7. Ответственность сторон

7.1. "Стороны" несут ответственность в соответствии с законодательством России.

7.2. "Стороны" несут дисциплинарную, материальную, гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность в порядке, предусмотренном законодательством России.

7.3. "Сторона", причинившая ущерб другой "Стороне", возмещает этот ущерб в соответствии с законодательством России.

8. Прочие условия

8.1. "Договор" составлен в 2 (двух) подлинных экземплярах на русском языке по одному для каждой из "Сторон".

8.2. Условия "Договора" могут быть изменены по взаимному соглашению "Сторон", за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Любые изменения условий "Договора" оформляются в виде подписанного "Сторонами" дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью "Договора".

8.3. Все споры из "Договора" разрешаются в соответствии с законодательством.

8.4. Текст "Договора" содержит конфиденциальную информацию и не подлежит разглашению третьим лицам, за исключением случаев, установленных законодательством или соглашением "Сторон".

9. Список приложений

- Должностная инструкция

10. Адреса и реквизиты сторон

Работодатель: <u>МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа»</u> Юридический адрес: 164696, Архангельская область, Лешуконский район, с.Койнас, д.45 Банковские реквизиты	Работник: 164696, Архангельская область, Лешуконский район, с.Койнас, д. ИНН СНИЛС
--	--

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке осуществления выплат социального характера

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке осуществления выплат социального характера (далее – Положение) разработано в соответствии с частью 3 статьи 38 областного закона от 02 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» и Примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» в сфере образования, утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» от 18.04.2017 № 137

1.2. В соответствии с Положением о системе оплаты труда образовательной организации работнику при наличии оснований, предусмотренных областными законами и иными региональными и муниципальными нормативными правовыми актами могут быть выплачены:

1.2.1. материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

1.2.2. единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья;

1.2.3. материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

1.3. Средства, направляемые на осуществление социальных выплат, устанавливаемых настоящим Положением, предусматриваются:

1.3.1. социальных выплат, предусмотренных подпунктами 1.2.1. и 1.2.2. подпункта 1.2 настоящего Положения, – в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения;

1.4. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи, предусмотренной областным законом.

2.1. Материальная помощь работникам образовательной организации выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на основании приказа руководителя образовательной организации. Материальная помощь выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

2.2. Заявления подаются работниками по мере необходимости оказания им материальной помощи в пределах текущего финансового года. Перенесение выплаты материальной помощи на следующий финансовый год не допускается.

2.3. Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 ТК РФ.

3. Порядок и условия выплаты единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья.

3.1. Единовременное выходное пособие выплачивается в размере трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета районного коэффициента и

процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера в случаях:

3.1.1. увольнения работника впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту, а также в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ);

3.1.2. при увольнении в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);

3.1.3. увольнение в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ).

3.2. Право на получение единовременного выходного пособия имеют работники независимо от стажа работы в образовательной организации.

3.3. В заявлении работника об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по возрасту, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке.

4. Порядок и условия выплаты материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника

4.1. Материальная помощь может быть оказана работнику образовательной организации в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и др.).

4.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется единовременно в абсолютном размере.

4.3. Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника.

4.4. При увольнении работника за виновные действия материальная помощь не выплачивается.

4.5. Положением о системе оплаты труда определяется конкретный перечень оснований и для оказания материальной помощи и порядок ее оказания.

Приложение № 3 к Коллективному договору
МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа»
на 2023-2025 годы

**Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный отпуск
или компенсационную доплату (за полную ставку)**

Наименование должности (профессии)	Компенсационная доплата	Дополнительный отпуск
Повар	4%	7 к.д.
Машинист по стирке	4%	7 к.д.

Приложение № 4 к Коллективному договору
МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа»
на 2023-2025 годы

**Перечень должностей работников,
которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за
ненормированный рабочий день (за полную ставку)**

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
Директор школы	7 календарных дней
Заместители директора учреждения	4 календарных дня
Главный бухгалтер	7 календарных дней
Документовед, секретарь	7 календарных дней
Бухгалтер, выполняющий обязанности кассира	4 календарных дня
Завхоз школы	4 календарных дня
Водитель	7 календарных дней

Приложение № 5 к Коллективному договору
МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа»
на 2023-2025 годы

Перечень должностей работников, которым предоставляется бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник Колпак хлопчатобумажный Тапки с кожаной подошвой(закрытые)	1 1 1 1 пара
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1
3.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный снагрудником Галоши резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	1 2 1 пара Дежурные 4 пары
4.	Уборщик производственных и служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщик служебных помещений)	Костюм (халат) хлопчатобумажный или из смешанных тканей Перчатки с полимерным покрытием или точечным покрытием или перчатки с точечным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара До износа
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 Дежурные
6.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
7.	Водитель автомобиля	Перчатки хлопчатобумажные Костюм вискозно-лавсановый Рукавицы комбинированные Куртка на утепляющей прокладке	2 пары 1 комплект 4 пары 1 раз в 2 года
8.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Фартук клеенчатый с нагрудником При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Кожаная обувь Перчатки резиновые	1 6 пар 1 1 пара До износа

Приложение № 6 к Коллективному договору
МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа»
на 2023-2025 годы

**Перечень должностей работников, обеспечивающихся смывающими и
обезвреживающими средствами**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли	200 мл
4.	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли, мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной полкладки).	100 мл

Приложение № 7 к Коллективному договору
МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа»
на 2023-2025 годы

Соглашение по охране труда.

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа». Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно- бытового обеспечения работников. Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Контроль выполнения Соглашения осуществляется непосредственно директором и первичной профсоюзной организацией. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Название мероприятия	Сроки проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Проведение специальной оценки условий труда (ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 (ред. от 13.07.2015))	2024 г.
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464	Один раз в три года
1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	При поступлении на работу
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа» Согласование инструкций с первичной профсоюзной организацией в установленном ТК РФ порядке.	один раз в пять лет
1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программы инструктажа на рабочем месте.	1 раз в пять лет
1.6. Обеспечение работников школы законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	по мере изменения
1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты ежегодно - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	ежегодно
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа

1.9. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с первичной профсоюзной организацией	ежегодно
1.10. Организация и проведение административно- общественного контроля по охране труда	постоянно в течение года
1.11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	по мере необходимости
2. Технические мероприятия	
2.1 Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	1 раз в год август
2.2. Проведение испытания устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	опасные помещения - 1 раз в год, общее обследование 1 раз в 3 года
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	первичный при приеме на работу, периодический 1 раз в год
3.2. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	по мере необходимости
3.3. Приобретение аптечки первой помощи	по мере необходимости
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России	в соответствии с нормативами
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами	в соответствии с утверждёнными нормами 2 раза в год: май, сентябрь
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики)	по мере необходимости
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	постоянно
5.2. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	при внесении изменений в нормативные документы
5.3. Обеспечение школы первичными средствами пожаротушения (огнетушители)	Освидетельствование и перезарядка огнетушителей – 1 раз в год, закупка новых по мере необходимости
5.4. Организация обучения работающих и обучающихся в ОО мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	2 раза в год

А»

а/

Всего пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 33 (тридцать три) листа

Директор МБОУ «Койнасская СОШ»

Мисеева
(подпись)

Е.Н. Михеева

«21» декабря

2020

