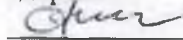


ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ:

Председатель общего собрания
работников КОУ «Ларьякская школа-
интернат для обучающихся с
ограниченными возможностями
здоровья»

 А.С.Калчу

от «02» июня 2025 года

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Директор КОУ «Ларьякская школа-
интернат для обучающихся с
ограниченными возможностями
здоровья»



 Е.А. Кузьмин

«02» июня 2025 года
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР казённого образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Ларьякская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» на период с 02.06.2025 по 01.06.2028

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован _____ в отделе труда администрации Нижневартовского района	
Регистрационный номер	507
« 16 »	июня 2025 г.
(дата регистрации)	
главный специалист	
(должность)	
	А.А. Решетов
(подпись)	(Ф.И.О.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие условия порядка оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы в казённом общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Ларьякская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работники Учреждения, в лице их представителя – председателя Общего собрания работников учреждения (далее – Общее собрание) и Работодателя в лице его представителя – директора КОУ «Ларьякская школа-интернат».

1.4. Работники имеют право уполномочить председателя Общего собрания представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. ст. 30, 31 ТК РФ)

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

1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания, председатель Общего собрания обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

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

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

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

себя обязательств.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, а именно: с 02.06.2025 и действует по 01.06.2028 г.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Лицо, поступающее на работу при заключении трудового договора, обязан предъявить документы, указанные в ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись:

- с правами и обязанностями работника по соответствующей должности, должностной инструкцией;

- социальными, трудовыми правами и гарантиями работника образовательного учреждения;

- с Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда, доплаты, надбавки, режим и

продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7.С заместителями директора и главным бухгалтером образовательной организации заключается трудовой договор либо на неопределенный срок, либо на определенный срок, но не более 5 лет. Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами организации или соглашением сторон.

2.8.К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.9.При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.10. Директор, заместители директора образовательного учреждения, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях в объеме не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

2.11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных

условий в данном учреждении по согласованию с представителем Общего собрания.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представителем Общего собрания. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.12. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.13. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

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

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на работе 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;

- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, установленную работодателем в размере до 100% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Оплата труда осуществляется исходя из должностного оклада поручаемой дополнительной работы.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

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

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.19. Трудовой договор с работником может быть расторгнут работодателем при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3. ст. 81 ТК РФ):

а) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации.

Увольнение возможно только при условии невозможности перевода сотрудника на другую работу с его согласия в этом же образовательном учреждении (ч.2 ст. 81 ТК РФ).

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

Увольнение беременных женщин на основании ст. 81 ТК РФ прямо запрещается действующим законодательством (ч.1 ст. 261 ТК РФ).

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

2.21. 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 пять лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет;
- педагогические работники – не более, чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии по старости;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательном учреждении;

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

Не допускается увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

2.22. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.23. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

III. Повышение квалификации и аттестация работников.

3.1. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

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

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

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя).

3.5. 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, утвержденной директором образовательного учреждения, в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

3.6. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и в целях установления квалификационной категории.

3.8. Педагогические работники не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка, в соответствии со статьей 192 ТК РФ, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

3.9. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет установленной квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

3.10. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией организации 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.

3.11. 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).

При этом, увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято решение о продолжении трудовых отношений с таким педагогическим работником, то повторная аттестация такого педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности допускается не ранее, чем через 12 месяцев и не более, чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности. При этом, в случае, если по результатам

повторной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссией выносится повторное решение о несоответствии педагогического работника занимаемой должности, то на основании результатов аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности такой педагогический работник подлежит увольнению.

3.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

3.13. 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.

3.14. 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 декабря 2013 года № 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.

3.15. 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.

3.16. В случае введения режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, в целях социальной защиты, за педагогическими работниками, у которых в период действия режима повышенной готовности истекают сроки действия квалификационных категорий, сохраняются условия оплаты труда до окончания режима повышенной готовности с учётом установленной им ранее квалификационной категории.

При этом педагогические работники, не имеющие квалификационную категорию либо имеющие первую квалификационную категорию, пожелавшие пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию в период действия режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации имеют возможность пройти аттестацию с использованием информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» и соблюдением санитарно-гигиенических и профилактических мер.

3.17. В случае снятия режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, за педагогическими работниками, у которых истек срок действия квалификационных категорий, сохраняются условия оплаты труда с учетом установленной ранее квалификационной категории до момента проведения аттестации педагогических работников в установленном порядке, но на срок не более трех месяцев с момента режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

IV Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (от. 91 ТК РФ), расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя Общего собрания, а также условиями трудового договора.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях приравненных к ним - не более 36 часов в неделю.

4.3. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Норма часов за ставку работы учителя составляет 18 часов в неделю. Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного

учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению директора учреждения, 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.

4.7. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.9. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. 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.

4.11. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы, установленные на дату перевода.

4.12. Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.13. Порядок предоставления отпуска регламентирован главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации. Ежегодный оплачиваемый отпуск —

это ежегодное время отдыха, предоставляемое и оплачиваемое Работодателем, у которого трудится Работник. В течение данного периода времени Работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, но за ним сохраняется место работы и средний заработок. Отпуск предоставляется всем Работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность на основании трудового договора, в том числе лицам, работающим по совместительству (ч. 2 ст. 287 ТК РФ) и иным категориям Работников, указанных в ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск состоит из основного и дополнительного отпуска

4.14. По общему правилу продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск более установленной продолжительности (удлиненный основной отпуск) предоставляется:

- Работникам моложе 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- педагогическим работникам – продолжительностью, установленной Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ);
- инвалидам – не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Однако, если Работнику-инвалиду предоставляется удлиненный основной отпуск по иным основаниям, при этом продолжительность такого отпуска составляет 30 дней или более, то в этом случае требования ст. 23 Закона № 181-ФЗ следует считать соблюденными и необходимости в предоставлении дополнительно каких-либо дней отпуска такому Работнику не возникает;

4.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;
- за работу в режиме ненормированного рабочего дня; продолжительность такого отпуска определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней;
- за работу с вредными или опасными условиями труда – не менее 7 календарных дней в соответствии с требованиями, основанными на результатах проведения специальной оценки условий труда.

4.16. При проведении специальной оценки условий труда Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда Работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П- 22.

4.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного

оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.18. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам за каждый их рабочий год (период), который, как и календарный, составляет 12 месяцев, но в отличие от календарного года, исчисляется не с 1 января, а с даты поступления Работника на работу.

Если у работника были периоды времени, не включаемые в соответствии с ч.2 ст. 121 ТК РФ в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, то окончание рабочего периода будет отодвинуто на число дней отсутствия Работника, исключенных из стажа работы для отпуска (ст. 121 ТК РФ).

4.20. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается:

- фактически отработанное время;
- время, когда Работник отсутствовал на работе, но за ним сохранялось его рабочее место, в том числе при вынужденных прогулах и простоях, болезни, оплачиваемом отпуске;
- время, когда Работник был отстранен от работы не по своей вине;
- время отпусков без сохранения заработной платы до 14 (включительно) дней в течение рабочего периода;
- в случае призыва Работника на военную службу по мобилизации (ст. 351.7 ТК РФ) или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

4.21. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включается:

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- простои, прогулы, отстранения от работы по вине Работника;
- отпуска без сохранения заработной платы сверх 14 (начиная с 15-го) дней.
- иные случаи, предусмотренные действующим законодательством РФ.

4.22. Отпуск за первый год работы предоставляется Работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (графиком отпусков), установленной у Работодателя. График отпусков утверждает Работодателем с учетом мнения Общего собрания.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

- демобилизованным в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.23. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Общего собрания.

4.24. С графиком отпусков все Работники должны быть ознакомлены под личную подпись.

4.25. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен Работодателем не позднее, чем за две недели до его начала.

4.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен Работодателем по письменному заявлению Работника в следующих случаях:

- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами Учреждения.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается автоматически в случае временной нетрудоспособности Работника в период отпуска.

4.27. По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть перенесен на другой срок, 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 (ст. 124 ТК РФ).

4.28. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.29. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.30. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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. При этом денежные суммы, приходящиеся 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.

4.31. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).

4.32. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.33. Оплата дополнительного отпуска Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, производится перед его началом на основании справки-вызова.

4.34. Отпуска без сохранения заработной платы могут быть предоставлены Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их продолжительность определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.35. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям Работников:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами. (ст. 128 ТК РФ)

Работникам по случаю болезни может предоставляться 3 дня в течение года, без предъявления медицинских документов;

4.36. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (социальный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом

Учреждения (ст. 335 ТК РФ, Закон РФ от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»).

4.37. Решение о предоставлении социального отпуска, его начала и окончания принимает Работодатель совместно с Общим собранием. Отказ Работодателя в предоставлении социального отпуска дается в письменной форме с обязательным указанием мотивов отказа, который может быть обжалован в комиссии по трудовым спорам. За педагогическим работником сохраняется место работы, педагогическая нагрузка (т.е. при выходе из длительного отпуска объем учебной нагрузки остается прежним) при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество классов.

4.38. Работник может в любой момент прервать отпуск без сохранения заработной платы и выйти на работу, уведомив об этом Работодателя в письменной форме.

4.39. По соглашению сторон при предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе, до истечения шести месяцев работы, продолжительность такого отпуска может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.40. Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Система оплаты труда Работников КОУ «Ларьякская школа-интернат» устанавливается в соответствии с приказом Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (Депобразования и науки Югры) № 27-нп от 13.11.2023 (с изменениями) «Об утверждении положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями).

5.2. Система оплаты труда Работников установлена с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных ст.130 ТК РФ, включая:

- величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- сроки и очередность выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ);
- ограничение перечня оснований (ст. 137 ТК РФ) и размеров (ст. 138 ТК РФ) удержаний из заработной платы по распоряжению Работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы.

5.3. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);

- компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;
иных выплат, предусмотренных положением об установлении систем оплаты труда.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), 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.

5.5. Перечень компенсационных выплат устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами содержащими нормы трудового права, а также положением об установлении систем оплаты труда, утвержденном в казённом общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Ларьякская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Конкретный перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат, утвержденной приказом директора образовательного учреждения.

Порядок установления стимулирующих выплат определяется положением об установлении оплаты труда по согласованию с представителем Общего собрания.

5.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты определяется положением об установлении оплаты труда по согласованию с представителями работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат устанавливаются положением об установлении оплаты.

5.8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными положением об установлении оплаты труда с учетом мнения представителей работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты утвержден положением об установлении оплаты.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие в декабре (на период с 1 января по 30 июня) и в июне (на период с 1 июля по 31 декабря) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников.

Выплата за качество выполняемых работ заместителям директора устанавливается 1 раз в год в марте (на период с 1 апреля по 31 марта).

Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии

фонда оплаты труда, в соответствии с протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.9. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда. Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание или уволенным за виновные действия.

Перечень показателей и условий для премирования работников, и снижение размера премияльной выплаты устанавливается положением об установлении оплаты труда.

Работнику, не отработавшему полный календарный год, премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном году. При этом выплата осуществляется в размере и в сроки, установленные решением работодателя о премияльной выплате по итогам работы за год всем работникам.

5.10. К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

Размер, критерии и порядок иных выплат устанавливается положением об установлении оплаты труда образовательного учреждения с учетом мнения представителя Общего собрания.

5.10.1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

5.10.2. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного

оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается приказом директора образовательного учреждения на следующий календарный год и не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Единовременная выплата производится из расчета 1 ставки по занимаемой должности (учитель 18 часов). В случае, если работник принят на 0,5 ставки по основному месту работы и 0,5 ставки занимает по внутреннему совместительству, то единовременная выплата выплачивается из расчета 0,5 ставки + 0,5 ставки с учетом коэффициентов, учитываемых по каждой должности, но не более чем на 1 ставку.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

В случае, увольнения работника, которому в текущем календарном году единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществлялась, то единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени, если у такого работника имеется заработанный отпуск не менее 14 календарных дней. В таком случае уведомление работника о праве или отсутствии такого права на выплату является обязанностью работодателя.

5.10.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование осуществляется в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году, на основании приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Размер единовременной премии не может превышать 10000 рублей.

5.10.4. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.11. В случаях, когда системой оплаты труда работников организаций 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.

5.12. 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.

5.13. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере 12% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада), на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

5.14. Выплата за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов) устанавливается в размере 20% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада).

5.15. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет

продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

При суммированном учете рабочего времени оплата труда сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Учетный период – календарный год.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

В случае, если такая работа выполняется по соглашению сторон на основании заявления работника (увеличение объема работы, исполнение обязанностей на период отсутствия основного работника и т.д.), то такая работа не является сверхурочной и оплачивается в соответствии с нормами статьи 149 ТК РФ.

5.16. Педагогическим работникам оплату труда производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но профили работы (деятельности) по выполняемой работе совпадают.

5.17. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не более чем на один год;

не более чем на один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

не более чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

5.18. За педагогическими работниками сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.19. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по

какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
 при переезде из других регионов Российской Федерации;
 при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при выполнении работы)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при выполнении работы)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам), в том числе по учебным предметам)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств)	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности, вправе через 2 года после ее установления проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности.

5.20. 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 N 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.

5.21. Заработная плата Работнику выплачивается два раза в месяц в следующие сроки:

- заработная плата за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца,
- заработная плата за вторую половину месяца – 07 числа месяца, следующего за расчетным.

5.22. Заработная плата перечисляется на банковский счет сотрудника, указанный им в заявлении

5.23. Работодатель гарантирует Работникам выплату заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). В случае, если у Работника, заработная плата ниже МРОТ, то Работодатель осуществляет доплату в сумме необходимой для доведения такой заработной платы до размера МРОТ, допустимой в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

VI. Социальные гарантии, льготы, компенсации

6.1. Работники образовательного учреждения пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.2. Работники образовательного учреждения, 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 одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении. Данная льгота в обязательном порядке распространяется не только на работников, но и на членов их семей (ст. 325 ТК РФ).

Стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа оплачивается неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, в том числе детям, достигшим возраста 18 лет в период между окончанием обучения в общеобразовательной организации (по очной форме обучения) и поступлением в том же календарном году в учебное заведение для получения профессионального образования (очное обучение), а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

6.3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

6.4. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года с отрывом от работы, также за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае получения дополнительного профессионального образования в другой местности производится оплата командировочных расходов.

6.5. Директор, заместители директора и педагогические работники, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательном учреждении, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере не менее 25 произведения базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

6.6. 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.

6.7. Образовательное учреждение возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации, на основании трудового законодательства РФ.

6.8. Работнику организации и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе, в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда 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.

6.9. Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организации, финансируемой из бюджета автономного округа, и уволившимся из этой организаций, в связи с выходом на пенсию.

6.10. Работникам, заключившим трудовые договоры с организациями, расположенными на территории автономного округа, 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 по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа, не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

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

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации, расположенной на территории автономного округа.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;

- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы или был уволен за виновные действия.

6.11. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации в соответствии со ст.185.1. ТК РФ прописаны в Правилах внутреннего трудового распорядка глава 9 «Диспансеризация».

VII. Условия и охрана труда

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение 1).

Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

7.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.3. Стороны совместно обязуются:

7.3.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда

(организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

7.3.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

7.3.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

7.3.4. Обеспечивать выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

7.3.5. Участвовать в работе комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательного учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий;

7.3.6. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

7.3.7. Контролировать выполнение образовательным учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда.

7.3.8. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательном учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и работников организации.

7.3.9. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, (спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма) с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

7.4. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:

7.4.1. создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

7.4.2. создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в Учреждении (ст. 217 ТК РФ, рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077).

7.4.3. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст. 218 ТК РФ).

7.4.4. создание совместной комиссии по охране труда из представителей

администрации и представителя работников организации на паритетной основе (ст. 224 ТК РФ, приказ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации № 650н).

7.4.5. финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения.

7.4.6. использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.4.7. проведение в установленном законодательством Российской Федерации (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах образовательной организации.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

7.4.8. проведение обучения 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 (ст. 219 ТК РФ).

7.4.9. проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

7.4.10. приобретение за счет собственных средств и 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 (ст. 221 ТК РФ).

7.4.11. организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических

освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (ст. 220 ТК РФ, приказ Минздрава России № 29н).

7.4.12. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.13. недопущение 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.

7.4.14. расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (ст. 226, ст. 227 ТК РФ).

7.4.15. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.4.16. 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, имеющих 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 (ст. 214.2 ТК РФ, приказ Минтруда России № 773н).

7.4.17. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы (ст. 214.1 ТК РФ).

7.4.18. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4.19. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей

деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов (ст. 214.2 ТК РФ).

7.4.20. обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Национальному календарю профилактических прививок, календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 6 декабря 2021 года №1122н.

7.5. Обязанности работника в области охраны труда.

Работники обязуются:

7.5.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.5.2. проходить в установленном порядке 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.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

7.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.5.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.6. Общее собрание обязуется:

7.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.6.2. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных лиц по охране.

7.6.3. Обеспечивать участие представителей в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

7.6.4. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.6.5. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

7.6.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

7.6.7. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VIII. Защита персональных данных работников

8.1. Работодатель гарантирует защиту персональных данных Работников от неправомерного использования, а также утраты этих данных. Работодатель знакомит Работника под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их права и обязанности в этой области.

8.2. При определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных Работников, Работодатель руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.3. Работодатель не передает персональные данные Работника третьей стороне без его письменного согласия, за исключением случаев, когда это прямо предусмотрено законом.

8.4. Работодатель обеспечивает свободный бесплатный доступ Работника к его персональным данным.

IX. Заключительные положения

9.1. Для повышения эффективности реализации настоящего Договора Стороны ежегодно разрабатывают совместный план мероприятий по реализации Договора, осуществляют контроль реализации данного плана и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании Работников Учреждения.

9.2. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения настоящего Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение

конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

9.4. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

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

9.6. Настоящий коллективный договор заключается на срок до 3 лет.

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

9.8. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы.

9.9. Интересы, изложенные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

**Приложение № 1 к коллективному договору
казённого образовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа –
Югры «Ларьякская школа-интернат для
обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья» на период с
02.06.2025 по 01.06.2028**

**Соглашение по охране труда,
на 2025-2028 учебный год
казённого общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-
Югры «Ларьякская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья»**

Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение.

Соглашение является необходимым приложением к коллективному договору и вступает в силу с момента его подписания работодателем. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом. Контроль за его выполнением осуществляется непосредственно директором школы и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников. Мероприятия по охране труда оформляются разделом в коллективном договоре и в соглашении по охране труда с учетом предложений Рострудинспекции и других федеральных органов надзора, работодателей, работников, состоящих с работодателями в трудовых отношениях, и иных уполномоченных работниками представительных органов. Предложения даются на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, по результатам экспертизы технического состояния производственного оборудования, а также с учетом работ по обязательной аттестации и сертификации постоянных рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда.

Мероприятия по охране труда, включаемые в соглашение, следует разделить на 5 самостоятельных раздела: организационные, технические, лечебно-профилактические и санитарно-бытовые, а также мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности.

МЕРОПРИЯТИЯ СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственный	Финансирование
1. Организационные мероприятия.				
1	Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы.	Сентябрь 2025	директор.	
2	На общем собрании трудового коллектива избрать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.	Сентябрь 2025	директор.	
3	Издать приказ о создании комиссии по охране труда.	Сентябрь 2025	директор.	
4	Аттестация рабочих мест по условиям труда.	Февраль 2027	Заместитель директора по АХЧ	Местный бюджет
5	Обучение и проверка знаний по охране труда	2 раза в год	Заместитель директора по АХЧ	
6	Организация кабинетов, уголков, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п.,	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	
7	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда.	По мере необходимости	Заместитель директора по АХЧ	
8	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте.	По мере необходимости	Заместитель директора по АХЧ	
9	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России по образцам.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	
10	Обеспечение школы законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	
11	Организация комиссии по охране.	В течение года	Ответственный по охране труда	
12	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	В течение года	Директор, представитель коллектива	

13	Организация работы комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы.	2 раза в год	Ответственный по охране труда	
2. Технические мероприятия.				
14	Проводить общий технический осмотр здания школы и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	1 раз в год	Заместитель директора по АХЧ	
15	Производить профилактику электроосвещения в рекреациях, подвалах, кабинетах, спортивном и актовом залах, столовой, рамке управления и других помещениях школы;	1 раз в год	Заместитель директора по АХЧ	
16	Весь отопительный сезон контролировать все узлы отопления, проводить текущие и аварийные ремонты	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	
17	Обеспечить очистку территории от мусора, листьев осенью, снега зимой и посыпку песком в гололед.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.				
18	Проводить ежегодные медицинские осмотры в установленном порядке.	ежегодно	директор	Местный бюджет
19	Контроль за своевременным прохождением периодических медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и	В течение года	Ответственный по охране труда	
20	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического режима: наличие достаточного количества моющих и дезинфицирующих средств, методических указаний по их применению, соблюдение режима профилактической и генеральной уборки помещений, маркировки и хранение уборочного инвентаря.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	
21	Контроль за проведением дератизационных и дезинсекционных средств: проверка отсутствия грызунов, членистоногих, имеющих санитарно-эпидемиологическое значение.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	
22	Право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск.	В течение всего	Специалист отдела кадров	
23	Поддерживать в учебных кабинетах необходимый температурный и световой режим.	Ежегодно	Заместитель директора по АХЧ	
24	Обеспечить спецодеждой и инвентарем учителей технологии.	Ежегодно	Заместитель директора по АХЧ	

25	Систематически проводить санитарную обработку туалетных комнат.	Ежедневно	Заместитель директора по АХЧ	
4. Мероприятия по пожарной безопасности.				
26	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	
27	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	
28	Обеспечить рабочее состояние АПС.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	Местный бюджет
29	Обеспечить проведение тренировочных эвакуаций всего персонала.	2 раза в год	директор	
30	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	
31	Проверка огнетушителей	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	
32	Обновить уголки противопожарной безопасности.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 38
(Трифонов Алексей) листов

Директор школы Е.А.Кузьмин

