

От работодателя:  
Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
имени К.О. Шактаржыка



Биче-оол С.Д.

М.П.

«01» апреля 2025 г.

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка



Доржукай А.С.

М.П.

«01» апреля 2025 г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»

с «01» апреля 2025 г. по «01» апреля 2028 г.

Прошел уведомительную регистрацию

Министерство труда  
и социальной политики  
Республики Тыва

Тывинская республиканская организация  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2025 г.

Регистрационный № 27  
15 апреля 2025г.

ПРОШЕЛ УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ  
РЕГИСТРАЦИЮ (ФИО, должность, подпись лица,  
социальной политики Республики Тыва  
проводившего регистрацию)

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР 78  
ДАТА РЕГИСТРАЦИИ 30.04 2025г.

и ст. 20  
\_\_\_\_\_

должность лица,  
осуществляющая регистрацию

подпись



(ФИО, должность, подпись лица,  
проводившего регистрацию)

с. Чодураа 2025 г.

## **ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ**

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 года № 90-ФЗ,

ТД - Трудовой договор

КД - Коллективный договор

КоАП - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

ФЗ РФ о профсоюзах - Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01. 1996 года с дополнениями и изменениями.

## СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения.....	4
II. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении.....	7
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	13
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	14
V. Рабочее время и время отдыха.....	15
VI. Оплата и нормирование труда.....	25
VII. Социальные гарантии, компенсации и льготы.....	29
VIII. Охрана труда и здоровья.....	32
IX. Гарантии Профсоюзной деятельности .....	40
X. Обязательства Профкома.....	45
XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	51
Приложение № 1.....	52
Приложение № 2.....	54
Приложение № 3.....	60
Приложение № 4.....	86
Приложение № 5.....	99
Приложение № 6.....	135
Приложение № 7.....	136
Приложение № 8.....	138
Приложение № 9.....	140
Приложение № 10.....	144
Приложение № 11.....	182
Приложение № 12.....	188

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы с. Чааты им. К.О. Шактаржыка муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва (далее по тексту – МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка, учреждение. образовательная организация).

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Тыва «Об образовании в Республике Тыва» от 21 июня 2014г. № 2562 ВХ-1 (с изменениями и дополнениями от 25 декабря 2014 г., 6 ноября 2015 г., 12 января, 10 апреля 2016 г., 25 апреля 2018 г., 2 июля, 17 декабря 2019 г., 16 июля 2020 г);
- Региональное трехстороннее соглашение между Правительством Республики Тыва, Союзом организаций профсоюзов «Федерация Профсоюзов Республики Тыва» и «Торгово-промышленной палатой Республики Тыва» на 2022-2024 годы;
- Региональное отраслевое соглашение по организациям образования Республики Тыва на 2025 – 2028 годы.
- «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы» (Роструд зарегистрировал 17.04.2024г. регистрационный номер 12/24-26) и другие НПА.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с. Чааты им. К.О. Шактаржыка муниципального района Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва в лице его полномочного представителя - директора образовательной организации **Биче-оол Сайсулы Демировны**, действующей на основании Устава, именуемый далее – работодатель, руководитель;

- Работники: в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель первичной профсоюзной организации **Доржукай Аяна Сергеевны** (далее – Профком);

- работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30.31 ТК РФ).

1.5. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами, с «01» апреля 2025 года и действует до «01» апреля 2028 года включительно.

1.7. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты «12» января 2028 года.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Профком обязуется разъяснять работникам на общих собраниях коллектива с приложениями коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного, внесения изменений и дополнений в коллективный договор в виде дополнительного соглашения.

1.13. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и принимаются по согласованию с профкомом (ст.8 ч. 3 ТК РФ):

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- Положения об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о защите персональных данных и другие локальные нормативные акты (расчетный лист, и др.);

1.18. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профком (ст.52,53 ТК РФ):

- по согласованию профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития образовательной организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора и другие формы.

1.19. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.20. При осуществлении контроля выполнения коллективного договора стороны предоставляют друг другу необходимую для этого информацию в течение 10 (десяти) дней.

1.21. Стороны договорились ежегодно в октябре проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников.

1.22. Стороны договорились коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказа работодателя согласовать, учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.23. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также организации контроля его выполнения на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из равного количества представителей, наделенных необходимыми полномочиями.

1.24. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

## **II. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении**

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

2.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Трудовой договор и дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции, дистанционно могут заключаться путем обмена между работником (лицом поступающим на работу) и работодателем электронными документами, при обмене электронными документами между нанимателем и дистанционным сотрудником применяется электронная подпись, как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

2.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284), обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

б) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях

размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.5. Работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя образовательной организации, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) классах, группах, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям,

профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2.8. Руководитель организации является работником образовательной организации, выполняющим трудовую функцию в соответствии с заключенным с ним трудовым договором. Трудовой договор с руководителями организаций заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательной организации и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

2.9. С директором учреждения трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок действия ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, который определяется уставом организации или соглашением сторон.

Расторжение трудового договора с директором учреждения, являющегося членом Общероссийского Профсоюза образования, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается с учетом мнения соответствующего высшего выборного профсоюзного органа (Улуг-Хемская районная организация Общероссийского Профсоюза образования).

2.10. Учредитель при повторном заключении трудовых договоров с директором учреждения устанавливает срок действия трудовых договоров не менее чем на три года.

2.11. При увольнении директора учреждения по п.2 ч.1 ст.278 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

2.12. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

2.13. Директор по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной

подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

2.14. «Продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

2.15. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, изменении норм труда не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

2.16. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.17. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.18. В день увольнения работнику образовательной организации работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (2-НДФЛ).

2.19. При приеме на работу кроме оснований, предусмотренных ст.70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

2.20. Работники образовательной организации (структурного подразделения), реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.21. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

2.23 Стороны договорились:

а) в коллективном договоре и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

б) преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- не освобожденного председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

в) в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

2.24. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.25. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителя и его заместителей, реализующие основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.25. Стороны договорились:

2.25.1. Способствовать соблюдению работодателем трудовых прав работников образовательной организации по вопросам прекращения трудовых отношений, в том числе рекомендуют представителям работодателя незамедлительно информировать в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении от работника, являющегося членом Профсоюза, об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).

2.25.2. Во взаимосвязи с положениями пункта 2.25.1. рекомендуют выборному органу первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, являющегося членом Профсоюза, об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию), оперативно рассмотреть этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением представителя работодателя и работника с целью выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений и предотвращения трудового спора.

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

2.27. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для

повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.5. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 300 рублей – по Республике Тыва;
- 700 рублей – за пределы Республики Тыва;

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации 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, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем, а также в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.7. В соответствии с п.5.10.5. Отраслевого соглашения по организациям, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-26 годы, подписанного 27 марта 2024 года, между социальными партнерами - Министерство просвещения Российской Федерации и Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации и на основании данного пункта Соглашения все Аттестационные комиссии принимают решения об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока её действия, если они имели её по состоянию на 1 сентября 2023 года, без проведения аттестации только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена». Правовое обоснование:

Из Приказа Министерства Просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» исключен срок действия категории – «пять лет». Это значит, что первая и высшая категории, присвоенные с 1 сентября 2023 года, будут бессрочными до конца срока действия Приказа №196, если другое не будет внесено в виде поправок к Порядку. Квалификационные категории, присвоенные до вступления в силу нового Порядка, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены. В республике Тыва действует с 03.10.2024 г. (Дополнительное соглашение №01 к Региональному отраслевому соглашению по организациям образования на 2022-25 годы).

3.8. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Приказом Министерства Просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2023 №73696. Состав аттестационной комиссии образовательной организации на 1/3 формируется из представителей профкома.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав

аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ абз.3).

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

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

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

4.2. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производить по согласованию с профкомом в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников организации

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.7. Представлять 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, также: лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 15 лет; одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденным представителям первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.8. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180, ТК РФ).

4.9. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения возможность пользоваться на правах работников

организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций и другими дополнительными гарантиями в течение 6 месяцев.

4.10. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.11. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательной организации определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Установленная для педагогических работников ч. 1 ст. 333 Трудового кодекса РФ сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю не является единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени, и не обязывает работников, ведущих часы учебной (преподавательской) работы в объеме менее 36 часов в неделю, находиться на рабочем месте сверх определенного недельного объема учебной нагрузки.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, регулируются в соответствии с ч.3 ст. 333 ТК РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и, в частности, приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3-2.7 приложения №1 к приказу №1601, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

5.2.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приложения 1 к приказу № 1601, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике, или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу № 536.

5.2.3. Перечисленные в пункте 1 примечания к приложению 1 к приказу № 1601 виды работ, включаемые в рабочее время педагогических работников, регулируются в зависимости

от занимаемой ими должности и конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников (должностных инструкциях) в соответствии с разделом "Должностные обязанности", квалификационных характеристик, утверждаемых по должностям педагогических работников в установленном порядке.

5.3. Стороны договорились, что при рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, учитывать следующее:

5.3.1. При применении пункта 2.1 приложения № 2 к приказу № 1601 необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая "Разговоры о важном", профориентационных занятий;
- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

5.3.2. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временно отсутствующего учителя.

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

5.3.3. При применении пункта 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в указанных в этом пункте случаях обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого количества без дополнительной оплаты.

5.3.4. При определении в соответствии с пунктом 4.1 приложения № 2 к приказу № 1601 годового объема учебной нагрузки преподавателей на новый учебный год предлагается учитывать следующее:

- преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, обеспечивать сохранение ее объема и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 приложения № 2 к приказу № 1601, то есть по аналогии с порядком сохранения объема учебной нагрузки и обеспечения преемственности преподавания, предусмотренного пунктом 2.3 приказа № 1601 для учителей.

5.4. Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

Работодатель и профком обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

г) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

д) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

е) недопущение перерывов ("окон") в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, за исключением случаев, предусмотренных положениями, утвержденными приказом № 536.

5.5. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, в том числе личными планами педагогического работника.

В соответствии со ст.95 ТК РФ рекомендуется ограничение привлечения педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием уроков, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

5.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителям (преподавателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения

количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), студентов.

5.7. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

5.8. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее, помимо основной работы, в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов и др.), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.10. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

5.11. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

5.12. Вопрос обязательности или возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения профкома.

5.13. Нагрузка педагога-психолога в образовательных организациях составляет 36 часов в неделю, из них:

- на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с обучающимися, воспитанниками; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательной организации; на участие в психолого-медико-педагогическом консилиуме образовательной организации педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю;

- остальное время в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся, воспитанников; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательной организации (при обеспечении работодателем необходимых условий работы с учетом специфики и требований к профессиональной деятельности педагога-психолога), так и за его пределами, что определяется правилами внутреннего распорядка образовательной организации.

5.14. Для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.15. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, указанных выше, для лиц соответствующего возраста.
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ);
- для женщин, работающих в сельской местности – 36-часовая рабочая неделя;
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Если работник имеет право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени по нескольким основаниям, то работодатель устанавливает более льготные условия, суммирование льгот не предусматривается.

5.15. Экстренный перевод на дистанционную (удаленную) работу допускается на основании приказа работодателя, изданного на основании нормативного акта правительства Республики Тыва о введении режима повышенной готовности.

5.16. Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

5.17. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.113 ТК РФ).

Трудовым законодательством также предусмотрены категории работников, привлечение которых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при следующих условиях:

- работа не запрещена по состоянию здоровья;

- получено письменное согласие;
- работник ознакомлен под подпись со своим правом отказаться от работы в эти дни;
- имеется письменное распоряжение работодателя.

К таким работникам относятся:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);
- отцы, воспитывающие детей без матери (ст. 264 ТК РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

5.19. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

День отдыха, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.20. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113, ст. 371 ТК РФ).

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.21. Отгул не предоставляется работникам, которые заключили трудовой договор на срок до 2 месяцев. Работа в выходной (праздничный) день компенсируется таким работникам только в денежной форме – не менее чем в двойном размере (ч. 2 ст. 290 ТК РФ). Нет права на отгул и у сотрудников, которые работают по графику, отличному от шестидневки.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

5.22. В нерабочие, праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям - непрерывно действующие организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

5.23. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены сокращается на один час и при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

5.24. В целях реализации ст.95 ТК РФ и учитывая особенность рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, накануне праздничных дней директор учреждения обязуется ограничить привлечение педагогических работников к другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

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

5.28. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, регулируемых ст. 97-99 ТК РФ с соблюдением условий ст. 259, 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан вести точный учет продолжительности сверхурочной работы.

5.29. Неполное рабочее время (ст.93 ТК РФ):

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. (часть первая в ред. Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ);

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего

времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (часть вторая введена Федеральным законом от 18.06.2017 № 125-ФЗ);

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или объема выполненной работы и не влечет для работника каких-либо ограничений (продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа), других прав и гарантий.

5.30. Продолжительность работы на условиях внутреннего или внешнего совместительства (т.е. по трудовому договору о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы) не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней) или временно отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

5.31. Отпуск. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан, которое гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, абз. 6 ч. 1 ст. 21 ТК РФ).

Работодатель с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть четвертая статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. 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. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.32. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. №169).

5.33. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

5.34. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.35. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. №415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

В соответствии с пунктом 4 раздела I Приложения к Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 №415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении имеют право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Подразделом 2 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, предусмотрены, в том числе должности:

- Воспитатель;
- Педагог-психолог.

На основании писем Минобрнауки России от 20.07.2017 N 08-ПГ-МОН-26725 и от 24.07.2017 N 08-1408, все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ, имеют право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней (72

календарных дня для Республики Тыва), предоставление такого удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня в группах для детей с ОВЗ. Кроме того, для предоставления отпуска такой продолжительности не требуется обязательное формирование группы только детьми, имеющими ОВЗ. Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ, установлена норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы (п. 2.5 Приложения №1 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

Для оформления увеличения отпуска нужно внести изменения в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения и издать приказ. При этом в основании приказа следует указать п. 4 разд. 1 постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. №415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

При этом удлиненный отпуск предоставляется пропорционально периоду работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Всем педагогическим работникам образовательной организации, принимающим непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ, имеют право на отпуск в Республике Тыва, продолжительностью - 72 календарных дня.

5.36. Работникам, работающим в организации на условиях внешнего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, в связи с этим указанные работники в срок до 15 декабря каждого года представляют работодателю документ с основного места работы о запланированном периоде отпуска.

5.37. Работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск планируется и предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

При составлении графика учитывается, что отдельным категориям работников (в случаях, предусмотренных федеральными законами), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- совместители (ст. 286 ТК РФ)
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1 ТК РФ);
- работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 Трудового кодекса РФ);
- ветеранам боевых действий и другим категориям ветеранов (Федеральный закон от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст.11 Федерального закона от 09.06.1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов») и другим категориям.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.38. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у одного работодателя. По договоренности сторон

отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ч. 2 ст. 122 ТК РФ). Работникам отдельных категорий работодатель обязан предоставить отпуск до истечения 6 месяцев на основании заявления:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- мужу – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.39. Не допускается:

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.41. 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.

5.42. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае:

- временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска,
- исполнения работником государственных обязанностей (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала по письменному заявлению работника (ст. 124 ТК РФ).

5.43. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.44. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ). Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

5.45. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Письменное соглашение о разделении отпуска на части может быть заключено как до утверждения графика отпусков на очередной календарный год, так и в течение календарного года действия графика отпусков.

5.46. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.47. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ч.4 п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.48. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

За работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня и приравненных к ним местностях - 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

Стороны договорились предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в календарных днях, в следующих случаях:

- при отсутствии в течение рабочего года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;

- при рождении ребенка – 3 календарных дня;

- для выпускного вечера детей (вручение диплома, аттестата) – 1 календарный день;

- в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – 5 календарных дней;

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

5.49. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за

пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматривается приложением к коллективному договору, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней (часть 2 ст. 339 ТК РФ).

5.50. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее семи календарных дней при классе условий труда (3.2.) в соответствии с частями 1, 2 ст. 117 ТК РФ.

5.51. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 99 ТК РФ.

5.52. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен предоставляться перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включаются, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, (не менее 30 мин.) перечень работ, места для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

5.53. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам образовательной организации предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд. Общим выходным днем является воскресенье.

5.54. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

## **VI. Оплата труда и нормирование рабочего времени**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- Федеральным законом «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»» от 27 декабря 2019 года № 463-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;

- Указами Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 года № 597;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда, работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год. (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол № 11);

- Постановлением Правительства Республики Тыва от 25.09.2018 № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих»;

- Постановлением Правительства Республики Тыва от 20 сентября 2021 г. № 492 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва» (в редакции постановлений Правительства РТ от 18.07.2023 № 521);

- Постановлением администрации Улуг-Хемского кожууна от 06 октября 2021 года № 410 «"Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»»;

- Постановление Правительства Республики Тыва от 26.11.2021 № 635 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»;

- Постановлением администрации Улуг-Хемского кожууна от 26 ноября 2021 года №518 "О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»»;

- Постановлением Правительства Республики Тыва от 31.10.2024г. № 518 "Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва", а также локальными нормативными актами образовательной организации.

#### 6.2. Система оплаты труда в Республике Тыва включает:

- должностные оклады руководителя в зависимости от группы по оплате труда и должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательной организации;

- должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов (в том числе педагогических работников), других служащих (в том числе из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами - оклады по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам;

- повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Тыва.

6.3. Оплата труда библиотечных работников образовательной организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий

7.1. Гарантии и компенсации работникам в пределах фонда оплаты труда предоставляются в следующих случаях:

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.313 - 327 ТК РФ);

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

- при увольнении (ст.178, 179, 180, 82 ТК РФ);

- по оплате труда (положения настоящего коллективного договора, ст.142, 256 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (ст.167 - 168 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст.405, 157, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренные настоящим Коллективным договором, ст.116 - 119, 123 - 128, 321, 325 ТК РФ;

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Дополнительные гарантии и льготы:

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы:

7.2.1. Поощрять за безупречный труд в образовательной организации при стаже работы не менее 10 лет:

Педагогов в связи с:

- 50-летием, в размере двух должностных окладов;

- 55-летием, в размере двух должностных окладов;

- 60-летием, в размере двух должностных окладов;

- 65-летием, в размере двух должностных окладов;

- 70-летием, в размере двух должностных окладов;

Технический персонал в связи с:

- 50-летием, в размере одного должностного оклада;

- 55-летием, в размере одного должностного оклада;

- 60-летием, в размере одного должностного оклада;

- 65-летием, в размере одного должностного оклада;

7.2.2. Ходатайствовать за непрерывный стаж педагогической деятельности:

- 20 лет и выше – ведомственными наградами Республики Тыва;

- 25 лет и выше – ведомственными наградами Российской Федерации;

Награждение ведомственными наградами производится по следующим основаниям:

- за добросовестный труд в установленной сфере;

- за достижения и заслуги в установленной сфере;

- в связи с профессиональными праздниками в установленной сфере;

- к юбилейным датам со дня рождения работников (50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые 5 лет);

- при праздновании юбилейных дат организаций (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня основания организации).

7.2.3. Установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работнику в размере одного должностного оклада.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3.2. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.3.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные

8.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. III ст.221 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях учреждения.

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

8.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (ст.227, 228.1, 229, 230, 230.1 ТК РФ).

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

8.19. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.20. Совместно с Профкомом обеспечить в образовательной организации создание комиссии по охране труда из равного количества представителей работодателя и Профкома и условий для их общественной работы; проводить трёхступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в год - «День охраны труда».

8.21. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.22. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и применять меры к их устранению.

8.23. Организовать в установленные сроки проведение бесплатного (за счет средств работодателя) медицинского осмотра работников образовательной организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров

(обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением о сохранении за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.214 ТК РФ).

Работники детских учреждений, проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ч.2 ст.220 ТК РФ).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования проводятся в рабочее время работника и осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

8.24. Организовать медицинский кабинет (санитарные посты) с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.25. Один раз в полгода информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.26. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.27. Предоставлять органам Профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.28. Совместно с Профкомом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных настоящим коллективным договором.

8.29. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 4 часа рабочего времени в неделю, для осуществления этих задач, с сохранением за это время среднего заработка.

8.30. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе войдут представители работодателя и Профсоюза.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

8.31. Участвовать на паритетных началах совместно с Профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменений условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.32. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему

предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

**8.33. Работники обязуются (ст. 215 ТК РФ):**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 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;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

**8.33.1.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

**8.33.2.** Проходить за счет средств работодателя обязательные психиатрические освидетельствование руководствуясь Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. №342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование".

Освидетельствование работника проводится в обязательном порядке на основании выданного работодателем (его уполномоченным представителем) направления на освидетельствование и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьей 220 ТК РФ Трудового кодекса Российской Федерации (при их наличии).

**8.33.3.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

**8.34.** На основании ст. 216 ТК РФ, работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной

экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8.35. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.35.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, педагогического персонала и всех сотрудников образовательной организации;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры территории образовательной организации с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям образовательной организации);
- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в образовательной организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.35.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников и воспитанников к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.
- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.36. Стороны договорились:

8.36.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

8.36.2. Создать комитет (комиссию) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

8.36.3. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.36.4. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации, за расследованием несчастных случаев на производстве, за учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

8.36.5. Регулярно рассматривают на собраниях, вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

8.36.6. Принимают участие в организации и проведении семинаров по охране труда, Всемирного дня охраны труда, выставок по охране труда.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Права и гарантии деятельности Профсоюза, региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Общероссийского Профсоюза образования и реализуются с учетом Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации и коллективного договора.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты.)

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Принимать решения, локальные акты по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), производить с предварительного согласия профкома в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения «Профсоюзного уголка» и всей необходимой информации в

доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.7. Привлекать представителей профкома первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.8. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профсоюза в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ. В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком первичной профсоюзной организации, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта данного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения, работодатель может согласиться с ним или обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации для достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в государственной инспекции труда или в суде;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, с Профсоюзом после проведения взаимных консультаций.

9.10. Привлекать представителей профкома первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.11. Взаимодействие работодателя с профкомом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.12. С учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.13. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.14. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.15. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.16. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.17. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.18. Члены профкома первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.20. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

9.21. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере установленного профсоюзного взноса (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.22. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.23. За счет средств работодателя при финансовой возможности, производить вознаграждение за активную профсоюзную работу председателя первичной профсоюзной организации в размере 2.000 рублей ежемесячно (ст. 377 ТК РФ).

9.24. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им

семинарах, совещаниях и других мероприятиях, а также проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

9.25. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.26. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации (ст. 11, 17 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.27. Вопросы принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), согласовывать с выборным профсоюзным органом в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.28. Предоставлять председателю профкома или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательной организации при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.29. Содействовать деятельности первичной организации Профсоюза образовательной организации.

9.30. Предоставлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.31. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах, должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с федеральным законодательством и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

9.32. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29,30 ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

10.3. Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ «О профсоюзах»), соблюдения законодательства о труде.

10.4. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

10.5. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.6. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10, ст. 86 ТК РФ).

10.8. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательной организации для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательной организации, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

10.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

10.10. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с работодателем – правовое просвещение работников.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных «Положением о материальной помощи первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка».

10.14. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в организации законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

- соблюдением норм и правил охраны труда;

- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования, распределением путевок на оздоровление и отдых детей застрахованных граждан;

- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашений в учреждении, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

- своевременным перечислением в пенсионный фонд.

10.15. Заслушивать сообщения работодателя о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам учреждения, требует устранения выявленных недостатков.

10.16. Направлять учредителю образовательной организации заявление о нарушении работодателем (директора, его заместителями) законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.19. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.20. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.21. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

10.22. Ежегодно проводить смотр-конкурс состояния охраны труда.

10.23. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон коллективного договора**

11. Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта уведомительной регистрации коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, сама же регистрация необходима для информирования исполнительных органов власти о количестве заключенных коллективных договоров, а также о содержании коллективного договора, для выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и принятия мер для исправления ситуации.

11.1. Профком направляет Коллективный договор для экспертизы на соответствие трудовому законодательству и уведомительной регистрации в Тывинскую республиканскую организацию Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

11.2. Согласно ст. 50 ТК РФ, после подписания, стороны направляют коллективный договор в течение семи дней (3 экземпляра) в Министерство труда и социальной политики Республики Тыва.

11.3. В случае, если Минтрудом будут выявлены положения, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, орган по труду сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. В этом случае орган по труду оказывает консультативную помощь представителям сторон в исправлении недостатков, тем самым защищая права работников, а информирование государственной инспекции труда необходимо для контроля за устранением недостатков.

Условия коллективного договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, недействительны с момента принятия коллективного договора и не могут применяться (ст. 9 ТК РФ).

11.4. Стороны договорились:

11.5. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о их выполнении.

11.6. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.7. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.8. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.9. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.10. В случае нарушения или невыполнения обязательств сторонами соц. партнерства, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 24, 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КоАП).

11.11. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

11.12. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП).

11.13. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая пункт 2 ст. 30 Федерального закона «О профсоюзах»).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «01» апреля 2025 года.

**Приложение № 1**

к Коллективному договору  
на 2025-2028 гг.

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
*Доржукай* А.С. Доржукай  
«01» апреля 2025 г.



**Перечень должностей работников МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва  
которым устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется  
дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Должности по штатному расписанию учреждения	Кол-во календарных дней дополнительного отпуска
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3
2.	Заместитель директора по воспитательной работе	3
3.	Старший воспитатель структурного подразделения	3
4.	Водитель автобуса	3

**Ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). Ст. 101 ТК РФ.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня. Максимальный размер законом не ограничен. Конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день может зависеть от должности, но не зависит от количества часов, фактически отработанных в течение рабочего года за пределами нормы. Поэтому всем работникам, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, дополнительный отпуск предоставляется полностью той продолжительности, которая установлена по занимаемой должности, в том числе в ситуации, когда они к исполнению своих обязанностей за пределами рабочего времени в течение года вообще не привлекались. Если необходимость в переработках отпала, можно ставить вопрос не

о лишении работника права на дополнительный отпуск в очередном году, а об отмене ему на будущее режима ненормированного рабочего дня как такового.

За сотрудниками, работающими на условиях неполного рабочего времени, которым установлен ненормированный рабочий день, сохраняется право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск полной продолжительности (письмо Роструда от 01.04.2015 N ПГ/23357-6-1).

Отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и другими дополнительными оплачиваемыми отпусками и предоставляется с ними вместе, если работник и работодатель не договорились об ином сроке (ст. 120, часть первая ст. 125 ТК РФ).

Примечание:

Раньше допускалось не предоставлять отпуск за ненормированный рабочий день и компенсировать переработку с письменного согласия работника как сверхурочную работу. Эта норма утратила силу.

Порядок и условия предоставления отпуска за ненормированный рабочий день устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства РФ, в государственных учреждениях субъекта РФ нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта РФ, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (часть вторая ст. 119 ТК РФ).

**Приложение № 2**  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 гг.



Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
С.Д. Биче-оол  
«01» апреля 2025 г.



От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
А.С. Доржукай  
«01» апреля 2025 г.

**Положение о порядке и условиях предоставления длительных  
отпусков педагогическим работникам  
МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва**

с. Чодураа-2025г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам в соответствии с п. 5 ст. 55, п. 5 ст. 47 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ, приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

1.2. Действие данного Положения распространяется на работников договора МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского района Республики Тыва, далее по тексту – образовательное учреждение.

1.3. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 (далее - длительный отпуск), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1.4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается образовательной организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

1.5. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается образовательной организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

## 2. Стаж, дающий право на длительный отпуск

2.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

## 3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает администрации образовательной организации не менее чем за 14 дней до начала отпуска.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Администрация образовательной организации обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение трех дней со дня получения заявления работника.

По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

Длительный отпуск директору учреждения и руководителю структурного подразделения оформляется приказом учредителя.

3.2. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом руководителем образовательной организации.

3.3. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель учреждения вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

3.4. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности образовательной организации;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

3.5. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников образовательной организации. При наличии трудовых ресурсов образовательная организация может определить иной количественный состав.

3.6. График длительных отпусков согласуется с учредителем образовательного учреждения не позднее, чем за 15 дней до его начала.

3.7. Продолжительность отпуска, порядок отъезда из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с работодателем. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает работодателя не менее, чем за 3 дня.

В случае замещения его должности другим работником, нанятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

3.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

3.9. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

#### **4. Оплата длительного отпуска**

4.1. Длительные отпуска педагогическим работникам предоставляются без сохранения заработной платы

4.2. Длительный отпуск может оплачиваться за счет внебюджетных средств образовательного учреждения при их наличии.

4.3. Решение об оплате длительного отпуска педагогическим работникам за счет внебюджетных средств образовательного учреждения принимается директором МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского района Республики Тыва, а в отношении руководителя образовательного учреждения - дополнительно по согласованию с учредителем.

4.4. Работодателю предоставляется право при наличии собственных или привлеченных средств оказывать педагогическому работнику материальную помощь при выходе в отпуск.

#### **5. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске**

5.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.2. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

5.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

#### **6. Заключительные положения**

6.1. Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в соответствии с настоящим Положением в комиссии по трудовым спорам образовательного учреждения, а также в судебном порядке.

**Приложение №01**  
к Положению о порядке и условиях  
предоставления педагогическим работникам  
МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
длительного отпуска сроком до одного года

**Перечень должностей, работа которых засчитывается в стаж непрерывной  
преподавательской работы**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- учитель,
- учитель-логопед,
- учитель-дефектолог,
- музыкальный руководитель,
- воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- \*директор;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- старший вожатый;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- \*\* тьютор;
- \*\*\*преподавателя-организатора ОБЗР.
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- \*\*\*\* инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

\* Работа в должности директора образовательного учреждения с 1 сентября 2000 года засчитывается только при условии ведения преподавательской деятельности не менее 6 часов в неделю и не менее 240 часов в год для общеобразовательных учреждений

\*\* Приказ Минтруда от 14.11.2023 № 807н "Об установлении тождества должности "тьютор" наименованию должности "учитель" в целях досрочного пенсионного обеспечения.

\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ (Минтруд России) от 27 августа 2024 года №423н «Об установлении тождества наименования должности «преподаватель-организатор безопасности и защиты Родины» наименованию должности «преподаватель - организатор основ жизнедеятельности (допризывной подготовки)».

В целях расчета стажа работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости педагогам, Минтруд по представлению Минпросвещения приравнивал наименования должностей. Теперь преподаватели-организаторы ОБЗР имеют те же права на досрочную пенсию, что и преподаватели-организаторы ОБЖ.

\*\*\*\* Приказом Минтруда России от 21.11.2023 N 819н, по согласованию с Социальным фондом России, установлено тождество наименования должности "инструктор по физической культуре" наименованию должности "воспитатель" для целей определения права на досрочное назначение трудовой пенсии. Приказ зарегистрирован в Минюсте РФ 15.12.2023 № 76446.

Осуществление трудовой деятельности в должности "инструктор по физической культуре" будет засчитываться в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность.

**Приложение № 3**  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 гг.

Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
С.Д. Биче-оол  
«01» апреля 2025 г.



От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
А.С. Доржукай  
«01» апреля 2025 г.



**Положение о системе оплаты труда работников  
МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва**

с. Чодураа-2025г.

## 1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения об оплате труда работников (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы договора МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва (далее по тексту – договора МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва) и порядок ее применения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- Федеральным законом «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»» от 27 декабря 2019 года № 463-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;
- Указами Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 года № 597;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год. (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол № 11);
- Постановлением Правительства Республики Тыва от 25.09.2018 № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов, по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих»;
- Постановлением Правительства Республики Тыва от 20 сентября 2021 г. № 492 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва» (в редакции постановлений Правительства РТ от 18.07.2023 № 521);
- Постановлением администрации Улуг-Хемского кожууна от 06 октября 2021 года № 410 «"Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»»;
- Постановление Правительства Республики Тыва от 26.11.2021 № 635 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»;
- Постановлением администрации Улуг-Хемского кожууна от 26 ноября 2021 года №518 "О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»»;
- Постановлением Правительства Республики Тыва от 31.10.2024г. № 518 "Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва", а также локальными нормативными актами образовательной организации.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной

сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

Размер заработной платы работников организаций образования определяется с учетом:

- размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, устанавливаемых в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- специфики работы в образовательных организациях Улуг-Хемского кожууна;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленных **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом;

- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в **районах** Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- выплат стимулирующего характера.

Определение размера выплат стимулирующего и компенсационного характера, включая выплаты за дополнительную работу, не входящую непосредственно в должностные обязанности работников, осуществляется из размеров ставок заработной платы и размеров должностных окладов.

1.4. Конкретный размер выплат компенсационного характера (за исключением выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями), выплат стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере. Размеры оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также размеры иных выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе локальных актов организаций

1.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, муниципальных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.6. Оплата труда библиотечных и других категорий работников организации осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общепромышленным условиям.

1.7. Лица, в том числе из числа специалистов по общепромышленным должностям, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации назначаются руководителем на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Оплата труда работников, принятых на соответствующие должности в указанном порядке, осуществляется на условиях, установленных настоящим Положением.

1.8. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание работникам единовременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается руководителем организации образования с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника и в порядке, определенном соответствующим локальным актом.

1.9. Оплата труда работников образовательной организации производится на основании трудовых договоров, заключаемых между образовательной организацией и работниками.

## **2. Условия оплаты труда работников образовательных организаций**

2.1. Система оплаты труда в Республике Тыва включает:

- должностные оклады руководителей в зависимости от группы по оплате труда и должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательных организаций;
- должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов (в том числе педагогических работников), других служащих (в том числе из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами - оклады по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Улуг-Хемского кожууна, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

## **3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

3.1. Размер должностного оклада или ставки заработной платы конкретного работника рассчитывается как сумма размера должностного оклада или размера ставки заработной платы (приложения № 1 к настоящему Положению).

3.2. Порядок определения размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также порядок исчисления заработной платы с учетом фактического объема учебной (педагогической) работы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, применяются в организациях независимо от вида экономической деятельности.

3.3. Исчисление заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы осуществляется на основе их тарификации путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы.

Заработная плата педагогических работников определяется как сумма исчисленной заработной платы за фактический объем педагогической (преподавательской) нагрузки, компенсационных коэффициентов специфики работы (приложение № 5 к настоящему Положению), выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (Приложение №4 к настоящему Положению), а также выплат стимулирующего характера (приложения № 6,7,8,9 к настоящему Положению).

3.4. Определение размера доплаты за классное руководство осуществляется в порядке, предусмотренном Приложением № 7 к настоящему Положению.

3.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

#### **4. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

4.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", предусматривающем обеспечение достижения установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Республике Тыва. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются на 15 процентов, заместителей административно-хозяйственной части - на 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

Отнесение образовательных организаций к группе по оплате труда руководителей с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций

осуществляется нормативным правовым актом учредителя в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми Министерством образования Республики Тыва.

Объем учебной нагрузки, который может выполняться руководителями общеобразовательных организаций, определяется учредителем при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с руководителем на уровне не более 9 часов в неделю. Количество часов учебной нагрузки заместителей руководителей образовательных организаций составляет не более 12 часов в неделю, педагогических работников (учителей) - не более 25 часов в неделю с учетом педагогической нагрузки внеурочной деятельности (кружки).

Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 3.

Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организаций и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

4.2. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются согласно 3.4 к настоящему Положению.

4.3. Стимулирующие выплаты по результатам работы руководителей организаций образования устанавливаются учредителем организации при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации. Заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и главным бухгалтерам размеры и условия назначения стимулирующих выплат устанавливается руководителем учреждения исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

4.4. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации определяются в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению.

## **5. Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

5.1. Должностные оклады специалистов из числа учебно-вспомогательного персонала и оклады работников обслуживающего персонала (далее - УВП и ОП) определяются в размерах, предусмотренных в Приложении № 1 к настоящему Положению. Кроме того, производится начисление компенсационных доплат за специфику работы в образовательной организации.

5.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определяется в соответствии с Общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30.

## **6. Порядок установления компенсационных выплат**

6.1. Размер выплат компенсационного характера определяется учреждением в соответствии с Приложениями № 3, 4 к настоящему Положению. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с

размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашением по охране труда и коллективным договором, без проведения специальной оценки условий труда.

6.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

В случае если по основной должности не применяется компенсационный характер, он может быть установлен по совмещаемой должности.

## **7. Порядок установления стимулирующих выплат**

7.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке).

Минимальные стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы начисляются по должностям педагогических работников с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени по основной должности и основному месту работы от минимального должностного оклада, ставки.

7.2. В целях поощрения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за почетные звания и ученую степень;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты за стаж педагогической работы;
- выплаты за квалификационную категорию.

7.3. Перечень стимулирующих выплат за почетные звания и ученую степень установлен в Приложении № 6 к настоящему Положению.

7.4. Перечень коэффициентов для определения ежемесячных надбавок педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определен в приложении 9 к настоящему Положению.

7.5. Перечень коэффициентов за стаж педагогической работы определен в приложении № 10 к настоящему Положению.

7.6. Перечень стимулирующих выплат за квалификационную категорию установлен в Приложении № 9 к настоящему Положению.

## **8. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций**

8.1. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных организаций формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней.

8.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год за счет средств бюджета Республики Тыва, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом примерных штатных нормативов, устанавливаемых Министерством образования Республики Тыва.

8.3. Месячный фонд оплаты труда образовательной организации рассчитывается с учетом числа штатных единиц педагогических работников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала и числа педагогических ставок в соответствии с учебным

планом, а также с учетом имеющихся структурных подразделений, выполняющих муниципальные работы по заданию учредителя.

8.4. Годовой фонд оплаты труда формируется путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

8.5. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования труда:

$ФОТ = ФОТб + ФОТстим$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФОТстим - часть ФОТ для стимулирования труда (стимулирующая часть).

Доля базовой части расчетного фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, должна составлять не более 85 процентов.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательной организации должен составлять не более 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Тыва, а также средств от приносящей доход деятельности.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета учитываются целевые показатели, установленные указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 29 мая 2017 г. № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства».

8.6. МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах, выделенных ассигнований для выполнения муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (работ) для муниципальных образовательных организаций.

Штатное расписание утверждается директором МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.7. Директором МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

**Приложение № 1**  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна РТ  
от «01» апреля 2025 г.

**РАЗМЕРЫ**  
должностных окладов, размеры ставок  
заработной платы по должностям педагогических работников государственных  
образовательных организаций

**1. Административно-управленческий персонал**

№	Должности	Тарифная ставка (оклад), руб.
1.	Директор	23293,00
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	19801,00
3.	Заместитель директора по воспитательной работе	19801,00
4.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	22620,00

**2. Педагогический персонал:**

№	Должности	Тарифная ставка (оклад), руб.
1	Учитель	12900,00
2	Руководитель физвоспитания	12900,00
3	Педагог - психолог	12700,00
4	Преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины	12900,00
5	Методист	12900,00
6	Педагог библиотекарь	12900,00
7	Социальный педагог	12500,00
8	Педагог дополнительного образования	12500,00

**3. Учебно-вспомогательный персонал**

№	Должности	Тарифная ставка (оклад), руб.
1	Завхоз	4149,00
2	Программист	4635,00
3	Лаборант	4067,00

**4. Обслуживающий персонал**

№	Должности	Тарифная ставка (оклад), руб.
1.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту	9578,00
2.	Уборщик служебных помещений	9479,00
3.	Повар школы	9924,00
4.	Кухонный работник	9479,00
5.	Водитель автомашины	9621,00
6.	Сторож	9479,00
7.	Машинист котла (Кочегар)	9621,00

Структурное подразделение детский сад «Чодураа»

1. Педагогический персонал

№	Должности	Тарифная ставка (оклад), рублей
1	Старший воспитатель	12900
2	Воспитатель	12700

2. Учебно-вспомогательный персонал

№	Должности	Тарифная ставка (оклад), рублей
1.	Младший воспитатель	12182,00

3. Обслуживающий персонал

№	Должности	Тарифная ставка (оклад), рублей
1.	Повар	9927,00
2.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту	9581,00
3.	Сторож	9483,00
4.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	9483,00
5.	Машинист котельной	9622,00
6.	Охранник	9483,00

**Приложение № 2**  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна РТ  
от «01» апреля 2025 г.

**Размеры должностных окладов руководителей  
муниципальных образовательных организаций в зависимости от группы по оплате  
труда руководителей в следующих размерах**

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)			
	I	II	III	IV
Руководитель организации общего образования (директор)	26407	24462	23294	21622

Примечание: административно-хозяйственные функции в общеобразовательных и других образовательных организациях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

**Размеры  
должностных окладов руководителей структурных подразделений  
образовательных организаций по должностям руководителей  
структурных подразделений**

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
(в ред. Постановления Правительства РТ от 26.11.2021 N 635)	
1 квалификационный уровень	
заведующий (начальник) структурным подразделением: лабораторией, отделом, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и дополнительные общеобразовательные программы <*>	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций, в том числе:	14790
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	13650
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	12980
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	12500

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ**  
(в ред. постановлений Правительства РТ  
от 26.11.2021 № 635, от 18.07.2023 № 521)

Показатели специфики	Коэффициент
<b>1. Работникам образовательных организаций за работу:</b>	
в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями развития (в том числе с задержкой психического развития): - педагогическим работникам пропорционально объему учебной нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки - работникам от должностного оклада по основной должности	0,05
<b>2. Педагогическим работникам:</b>	
за проверку письменных работ**	
в 1-4 классах школ, школ-интернатов по предметам «Русский язык», «Математика», «Тувинский язык»	0,05
По русскому языку и литературе, тувинскому языку и литературе	0,075
по иностранному языку, математике в 5-11 классах	0,05
за заведование кабинетами в школах, интернатах, организациях среднего профессионального образования***	400 руб.
за выполнение функций наставников над молодыми педагогами, не имеющими педагогического стажа, сроком на 1 год при наставничестве одного молодого педагога*	500 руб.

< \* > компенсационный коэффициент за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением, применяется с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки.

< \*\* > компенсационные выплаты за проверку письменных работ производятся от ставки заработной платы и начисляются пропорционально числу часов учебной нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки. Педагогам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек размер компенсационных выплат за проверку письменных работ, снижается на 50 процентов (кроме классов специальных (коррекционных) организаций).

< \*\*\* > заведование кабинетами производится при наличии оборудованного кабинета, закрепленного за одним педагогическим работником, в случае закрепления за двумя педагогическими работниками сумма уменьшается на 50 процентов.

< \*наставник - высококвалифицированный педагогический работник, имеющий стаж работы по специальности не менее 10 лет, назначенный приказом руководителя образовательного учреждения для сопровождения профессиональной деятельности молодого педагога (сноска в ред. Постановления Правительства РТ от 18.07.2023 № 521)

**Приложение № 4**  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна РТ  
от «01» апреля 2025 г.

**РАЗМЕР  
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

<b>1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями:</b>	
В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, безводных местностях	согласно законодательству о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статья 317 ТК РФ)
За работу во вредных и (или) опасных условиях труда (статья 146, 147 ТК РФ)	0,04 по основной должности и основному месту работы, пропорционально числу часов учебной нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки
<b>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:</b>	
в ночное время	не ниже 0,2 за каждый час в период с 22 до 6 часов (ст. 149, 154 ТК РФ)
в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 ТК РФ
переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (статья 152 ТК РФ)
Педагогическим работникам образовательных организаций, работающим и проживающим в сельской местности	800 руб. пропорционально объему учебной нагрузки, но не более, чем за норму педагогической нагрузки по основной должности и основному месту работы
другим категориям: - руководителям (директорам и заведующим, их заместителям), руководителям структурных подразделений; - специалистам	0,05 по основной должности и основному месту работы  0,125
<b>За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:</b>	
<b>3.1. руководящим работникам:</b>	
руководителям образовательных организаций, где объем работ превышает в два и более раз объемные показатели, предусмотренные для организаций I группы (в соответствии с приложением № 10)	0,1

руководителям либо заместителям руководителя организации и специалистам психолого-медико-педагогического консилиума от должностного оклада	0,05
<b>3.2. работникам образовательных организаций:</b>	
руководителям дошкольных образовательных организаций за ведение делопроизводства, автоматизированных информационных систем в дошкольных образовательных организациях при отсутствии делопроизводителя в штате организации	0,05
<b>3.3. педагогическим работникам:</b>	
за классное руководство в общеобразовательных организациях	в соответствии с <b>приложением № 7</b> к Положению о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва
за классное руководство в профессиональных образовательных организациях	0,1
за кураторство при обеспечении дистанционного обучения детей-инвалидов при наличии не менее 10 обучающихся	0,075
за заведование физкультурным и музыкальным залами в дошкольных образовательных организациях*	400 руб.
за руководство структурным подразделением – детским садом	0,1
за реализацию дополнительных образовательных программ - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу в дошкольных образовательных организациях. (в ред. Постановления Правительства РТ от 18.07.2023 N 521)	0,05
педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования, за организацию и проведение работы в консультационных пунктах, а также при ведении иных вариативных форм работы (для консультирования родителей детей, не посещающих дошкольные образовательные организации)	0,05 – при работе с количеством до 3 семей, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию (структурное подразделение при общеобразовательной организации); 0,075 – при работе с количеством семей от 4 и выше, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию (структурное подразделение при общеобразовательной организации)
старшим воспитателям и воспитателям, осуществляющим военную подготовку в кадетских школах-интернатах	0,10
социальным педагогам и педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей от должностного оклада	0,05

за создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей (строка введена Постановлением Правительства РТ от 18.07.2023 N 521)	0,03
---	------

<\*> заведование физкультурным и музыкальным залами в дошкольных образовательных организациях производится при наличии оборудованного кабинета, закрепленным за одним педагогическим работником, в случае закрепления двум педагогическим работникам сумма уменьшается на 50 процентов.

**Примечание:**

1. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

5. 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.

6. За классное руководство в профессиональных образовательных организациях с группами менее 15 обучающихся сумма установленной выплаты уменьшается на 50 процентов.

**Приложение № 5**  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна РТ  
от «01» апреля 2025 г.

### ДОПЛАТА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

Размер доплаты за классное руководство устанавливается в денежном выражении классным руководителям общеобразовательных организаций и рассчитывается по следующей формуле:

при  $N \geq M$ ,

$$S = K_{руб.} R_k + K_{руб.} \times P_s,$$

при  $N < M$

$$S = (K_{руб.} / M \times N) R_k + (K_{руб.} / M \times N) \times P_s,$$

где:

S - размер ежемесячного вознаграждения за классное руководство в одном классе;

$K_{руб.}$  - установленный размер ежемесячного вознаграждения без учета районного коэффициента и процентных надбавок;

N - количество обучающихся в классе;

M - расчетная наполняемость полногокомплектного класса;

$R_k$  - районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера (1,50) и приравненных к ним местностях (1,40);

$P_s$  - процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера - 80% и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями - 50% от установленного размера ежемесячного вознаграждения.

Значение M	город (рублей)	сельская местность (рублей)
M=25*	1000	1000 (M=14 человек*)
M=20	1000	1000
M=12	880	880
M=10	880	880
M=6	880	880

M - расчетная наполняемость полногокомплектного класса (M=25 человек для классов образовательных организаций, расположенных в городской местности; M=14 человек для классов образовательных организаций, расположенных в сельской местности);

M=12 человек для классов общеобразовательных организаций для детей, имеющих задержку психического развития;

M=25 человек для классов вечерних (сменных) общеобразовательных организаций, расположенных в городах, M=14 человек для классов вечерних (сменных)

общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности;

М=25 человек для кадетских школ, расположенных в городах;

М=20 человек для кадетских школ-интернатов, расположенных в городах;

М=20 человек для общеобразовательных школ-интернатов, расположенных в городах и сельских местностях;

М=25 человек для классов общеобразовательных организаций для детей дошкольного и младшего возраста, расположенных в городах, М=14 человек для классов общеобразовательных организаций для детей дошкольного и младшего возраста, расположенных в сельской местности;

М=20 человек для образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, расположенных в городах и сельских местностях;

М=20 человек для оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, расположенных в городах и сельских местностях;

М=12 человек для специальных (коррекционных) образовательных организаций для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (кроме специальных (коррекционных), организаций профессионального образования);

М=10 человек для специальных (коррекционных) образовательных организаций для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (кроме специальных (коррекционных) организаций профессионального образования), имеющих нарушение опорно-двигательного аппарата;

М=6 человек для специальных (коррекционных) образовательных организаций для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (кроме специальных (коррекционных) организаций профессионального образования) - школ-интернатов для незрячих детей.

М=25 человек для классов вечерних (сменных) общеобразовательных организаций, расположенных в городах, М=14 человек для классов вечерних (сменных) общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности;

М=25 человек для кадетских школ, расположенных в городах;

М=20 человек для кадетских школ-интернатов, расположенных в городах;

М=20 человек для общеобразовательных школ-интернатов, расположенных в городах и сельских местностях;

М=25 человек для классов общеобразовательных организаций для детей дошкольного и младшего возраста, расположенных в городах, М=14 человек для классов общеобразовательных организаций для детей дошкольного и младшего возраста, расположенных в сельской местности;

М=20 человек для образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, расположенных в городах и сельских местностях;

М=20 человек для оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, расположенных в городах и сельских местностях;

М=12 человек для специальных (коррекционных) образовательных организаций для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (кроме специальных (коррекционных), организаций профессионального образования);

М=10 человек для специальных (коррекционных) образовательных организаций для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (кроме специальных (коррекционных) организаций профессионального образования), имеющих нарушение опорно-двигательного аппарата.

**Приложение № 4**  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 гг.

От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
А.С. Доржукай  
«01» апреля 2025 г.

Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
С.Д. Биче-оол  
«01» апреля 2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о защите персональных данных работников  
МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва

с. Чодураа-2025г.

## I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о защите персональных данных работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с. Чааты им. К.О. Шактаржыка муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва» и порядок его применения (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.03.2012 № 211 «Об утверждении перечня мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных», Приказом Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 28 октября 2022 года № 179 «Об утверждении требований к подтверждению уничтожения персональных данных», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации, а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Данное Положение разработано с целью обеспечения защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну работников общеобразовательной организации от несанкционированного доступа, неправомерного их использования или утраты.

1.3. Настоящее Положение регулирует отношения, связанные с обработкой персональных данных работников и гарантии конфиденциальности сведений о работнике, предоставленных работником работодателю, а также устанавливает ответственности должностных лиц, имеющих доступ к персональным данным работников школы.

1.4. **Персональные данные** — любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

1.5. **Оператор** — государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными.

1.6. **Обработка персональных данных** — любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

1.7. **Автоматизированная обработка персональных данных** — обработка персональных данных с помощью средств вычислительной техники.

1.8. **Распространение персональных данных** — действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц.

1.9. **Предоставление персональных данных** — действия, направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу или определенному кругу лиц.

1.10. **Блокирование персональных данных** — временное прекращение обработки персональных данных (за исключением случаев, если обработка необходима для уточнения персональных данных).

1.11. **Уничтожение персональных данных** — действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных.

1.12. **Обезличивание персональных данных** — действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных.

1.13. **Информационная система персональных данных** — совокупность содержащихся в базах данных персональных данных и обеспечивающих их обработку информационных технологий и технических средств.

1.14. **Общедоступные данные** — сведения общего характера и иная информация, доступ к которой не ограничен.

1.15. К персональным данным работника, получаемым и подлежащим хранению у работодателя в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Положением, относятся следующие сведения, содержащиеся в личных делах работников:

- паспортные данные работника;
- ИНН;
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- копия документа воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- копия документа об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- анкетные данные, заполненные работником при поступлении на работу или в процессе работы (в том числе – автобиография, сведения о семейном положении работника, перемене фамилии, наличии детей и иждивенцев);
- документы о возрасте малолетних детей и месте их обучения;
- документы о состоянии здоровья детей и других родственников (включая справки об инвалидности, о наличии хронических заболеваний);
- документы о состоянии здоровья (сведения об инвалидности, о беременности и т.п.);
- иные документы, которые с учетом специфики работы и в соответствии с законодательством Российской Федерации должны быть предъявлены работником при заключении трудового договора или в период его действия (включая медицинские заключения, предъявляемые работником при прохождении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров);
- трудовой договор;
- заключение по данным психологического исследования (если такое имеется);
- копии приказов о приеме, переводах, увольнении, повышении заработной платы, премировании, поощрениях и взысканиях;
- личная карточка по форме Т-2;
- заявления, объяснительные и служебные записки работника;
- документы о прохождении работником аттестации, повышения квалификации;
- иные документы, содержащие сведения о работнике, нахождение которых в личном

деле работника необходимо для документального оформления трудовых правоотношений с работником (включая приговоры суда о запрете заниматься педагогической деятельностью или занимать руководящие должности).

## **2. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты**

2.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

2.1.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

2.1.2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться 24 статьей Конституцией Российской Федерации, 65 статьей Трудового Кодекса и иными федеральными законами.

2.1.3. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

2.1.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся (в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных») к специальным категориям персональных данных, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, за исключением случаев, если:

- субъект персональных данных дал согласие в письменной форме на обработку своих персональных данных;
- обработка персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, осуществляется с соблюдением запретов и условий, предусмотренных в п.2.2 данного Положения;
- обработка персональных данных необходима в связи с реализацией международных договоров Российской Федерации о реадмиссии;
- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 25 января 2002 года N 8-ФЗ "О Всероссийской переписи населения";
- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством о государственной социальной помощи, трудовым законодательством, пенсионным законодательством Российской Федерации;
- обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных либо жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов других лиц и получение согласия субъекта персональных данных невозможно;
- обработка персональных данных осуществляется в медико-профилактических целях, в целях установления медицинского диагноза, оказания медицинских и медико-социальных услуг при условии, что обработка персональных данных осуществляется лицом, профессионально занимающимся медицинской деятельностью и обязанным в соответствии с

законодательством Российской Федерации сохранять врачебную тайну;

- обработка персональных данных членов (участников) общественного объединения или религиозной организации осуществляется соответствующими общественным объединением или религиозной организацией, действующими в соответствии с законодательством Российской Федерации, для достижения законных целей, предусмотренных их учредительными документами, при условии, что персональные данные не будут распространяться без согласия в письменной форме субъектов персональных данных;

- обработка персональных данных необходима для установления или осуществления прав субъекта персональных данных или третьих лиц, а равно и в связи с осуществлением правосудия;

- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о транспортной безопасности, о противодействии коррупции, об оперативно-разыскной деятельности, об исполнительном производстве, уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации;

- обработка полученных в установленных законодательством Российской Федерации случаях персональных данных осуществляется органами прокуратуры в связи с осуществлением ими прокурорского надзора;

- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством об обязательных видах страхования, со страховым законодательством;

- обработка персональных данных осуществляется в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, государственными органами, муниципальными органами или организациями в целях устройства детей, оставшихся без попечения родителей, на воспитание в семьи граждан;

- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации о гражданстве Российской Федерации.

2.1.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

2.1.6. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

2.1.7. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.1.8. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

2.1.9. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

2.1.10. Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

2.2. Согласно ст.10.1 Федерального закона «О персональных данных», особенностями обработки персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения являются:

2.2.1. Согласие на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, оформляется отдельно от иных согласий субъекта персональных данных на обработку его персональных данных. Работник образовательной организации (оператор) обязан обеспечить субъекту персональных данных

возможность определить перечень персональных данных по каждой категории персональных данных, указанной в согласии на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения.

2.2.2. В случае раскрытия персональных данных неопределенному кругу лиц самим субъектом персональных данных без предоставления оператору согласия, обязанность предоставить доказательства законности последующего распространения или иной обработки таких персональных данных лежит на каждом лице, осуществившем их распространение или иную обработку.

2.2.3. В случае, если персональные данные оказались раскрытыми неопределенному кругу лиц вследствие правонарушения, преступления или обстоятельств непреодолимой силы, обязанность предоставить доказательства законности последующего распространения или иной обработки таких персональных данных лежит на каждом лице, осуществившем их распространение или иную обработку.

2.2.4. В случае, если из предоставленного субъектом персональных данных согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, не следует, что субъект персональных данных согласился с распространением персональных данных, такие персональные данные обрабатываются оператором, которому они предоставлены субъектом персональных данных, без права распространения.

2.2.5. В случае, если из предоставленного субъектом персональных данных согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, не следует, что субъект персональных данных не установил запреты и условия на обработку персональных данных, предусмотренные п.2.2.9 настоящего Положения, или если в предоставленном субъектом персональных данных таком согласии не указаны категории и перечень персональных данных, для обработки которых субъект персональных данных устанавливает условия и запреты в соответствии с п.2.2.9 настоящего Положения, такие персональные данные обрабатываются оператором, которому они предоставлены субъектом персональных данных, без передачи (распространения, предоставления, доступа) и возможности осуществления иных действий с персональными данными неограниченному кругу лиц.

2.2.6. Согласие на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, может быть предоставлено оператору:

- непосредственно;
- с использованием информационной системы уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных.

2.2.7. Правила использования информационной системы уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных, в том числе порядок взаимодействия субъекта персональных данных с оператором, определяются уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных.

2.2.8. Молчание или бездействие субъекта персональных данных ни при каких обстоятельствах не может считаться согласием на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения.

2.2.9. В согласии на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, субъект персональных данных вправе установить запреты на передачу (кроме предоставления доступа) этих персональных данных оператором неограниченному кругу лиц, а также запреты на обработку или условия обработки (кроме получения доступа) этих персональных данных неограниченным кругом лиц. Отказ оператора в установлении субъектом персональных данных запретов и условий не допускается.

2.2.10. Оператор обязан в срок не позднее трех рабочих дней с момента получения

соответствующего согласия субъекта персональных данных опубликовать информацию об условиях обработки и о наличии запретов и условий на обработку неограниченным кругом лиц персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения.

2.2.11. Установленные субъектом персональных данных запреты на передачу (кроме предоставления доступа), а также на обработку или условия обработки (кроме получения доступа) персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, не распространяются на случаи обработки персональных данных в государственных, общественных и иных публичных интересах, определенных законодательством Российской Федерации.

2.2.12. Передача (распространение, предоставление, доступ) персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, должна быть прекращена в любое время по требованию субъекта персональных данных. Данное требование должно включать в себя фамилию, имя, отчество (при наличии), контактную информацию (номер телефона, адрес электронной почты или почтовый адрес) субъекта персональных данных, а также перечень персональных данных, обработка которых подлежит прекращению. Указанные в данном требовании персональные данные могут обрабатываться только оператором, которому оно направлено.

2.2.13. Действие согласия субъекта персональных данных на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, прекращается с момента поступления оператору требования, указанного в п.2.2.12 настоящего Положения.

2.2.14. Субъект персональных данных вправе обратиться с требованием прекратить передачу (распространение, предоставление, доступ) своих персональных данных, ранее разрешенных субъектом персональных данных для распространения, к любому лицу, обрабатывающему его персональные данные, в случае несоблюдения п.2.2 данного Положения или обратиться с таким требованием в суд. Данное лицо обязано прекратить передачу (распространение, предоставление, доступ) персональных данных в течение трех рабочих дней с момента получения требования субъекта персональных данных или в срок, указанный во вступившем в законную силу решении суда, а если такой срок в решении суда не указан, то в течение трех рабочих дней с момента вступления решения суда в законную силу.

2.2.15. Требования п.2.2 настоящего Положения не применяются в случае обработки персональных данных в целях выполнения, возложенных законодательством Российской Федерации на государственные органы, муниципальные органы, а также на подведомственные таким органам организации функций, полномочий и обязанностей.

2.3. Общеобразовательная организация определяет объем, содержание обрабатываемых персональных данных работников, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4. При обработке персональных данных должны быть обеспечены точность персональных данных, их достаточность, а в необходимых случаях и актуальность по отношению к целям обработки персональных данных. Оператор должен принимать необходимые меры либо обеспечивать их принятие по удалению или уточнению неполных или неточных данных.

2.5. Операторы и иные лица, получившие доступ к персональным данным, обязаны не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом.

2.6. Оператор при обработке персональных данных обязан принимать необходимые правовые, организационные и технические меры или обеспечивать их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных

данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

### **3. Хранение и использование данных**

3.1. Хранение персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели обработки персональных данных, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом, договором, стороной которого, выдодоприобретателем или поручителем, по которому является субъект персональных данных. Обрабатываемые персональные данные подлежат уничтожению либо обезличиванию по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в достижении этих целей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

3.2. Персональные данные работников организации хранятся на бумажных и электронных носителях, в специально предназначенных для этого помещениях.

3.3. В процессе хранения персональных данных работников должны обеспечиваться:

- требования нормативных документов, устанавливающих правила хранения конфиденциальных сведений;
- сохранность имеющихся данных, ограничение доступа к ним, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением;

3.4. контроль за достоверностью и полнотой персональных данных, их регулярное обновление и внесение по мере необходимости соответствующих изменений.

Доступ к персональным данным работников имеют:

- директор;
- заместители директора;
- руководители структурного подразделения;
- секретарь;
- иные работники, определяемые приказом директора общеобразовательной организации в пределах своей компетенции.

3.5. Сведения о работниках образовательного учреждения могут быть предоставлены следующим организациям (только с письменного запроса на бланке организации):

- Министерству образования Республики Тыва;
- Администрации Улуг-Хемского района Республики Тыва;
- Управление образования Улуг-Хемского района Республики Тыва;
- Военному комиссариату Республики Тыва;
- Центру занятости населения Республики Тыва;
- Надзорно-контрольным органам, которые имеют доступ к информации только в сфере своей компетенции;
- Отделению Социального фонда России по Республике Тыва;
- Учреждениям здравоохранения в Республике Тыва (ГБУЗ РТ «Ресбольница № 1», ГБУЗ РТ «Республиканский центр скорой медицинской помощи и медицины катастроф» и т.д. ГБУЗ РТ Улуг-Хемский ММЦ им. Балгана);
- Территориальному органу Федеральной службы государственной статистики по Республике Тыва;
- Управлению ФНС России по Республике Тыва.

Помимо лиц, указанных в п. 3.4. настоящего Положения, право доступа к персональным данным работников имеют лица, уполномоченные действующим законодательством.

3.6. Лица, имеющие доступ к персональным данным обязаны использовать персональные данные работников лишь в целях, для которых они были предоставлены.

3.7. Ответственным за организацию и осуществление хранения персональных данных работников организации является заместитель директора, в соответствии с приказом директора общеобразовательной организации.

3.8. Персональные данные работника отражаются в личной карточке работника (форма Т-2), которая заполняется после издания приказа о его приеме на работу. Личные карточки работников хранятся в специально оборудованных несгораемых шкафах в алфавитном порядке.

#### **4. Передача персональных данных**

4.1. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

4.1.1. Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

4.1.2. Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия.

4.1.3. Предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

4.1.4. Осуществлять передачу персональных данных работника в пределах общеобразовательной организации в соответствии с данным Положением, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

4.1.5. Разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

4.1.6. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

4.1.7. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

#### **5. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя**

5.1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право:

5.1.1. Получать полную информацию о своих персональных данных и их обработке.

5.1.2. На свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копии любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Получение указанной информации о своих персональных данных возможно при личном обращении работника, – к заместителю директора, ответственному за организацию и осуществление хранения персональных данных работников.

5.1.3. На определение своих представителей для защиты своих персональных данных.

5.1.4. На доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору.

5.1.5. Требовать об исключении или исправлении неверных или неполных

персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований действующего законодательства. Указанное требование должно быть оформлено письменным заявлением работника на имя директора школы. При отказе руководителя организации исключить или исправить персональные данные работника, работник имеет право заявить в письменном виде руководителю организации, осуществляющей образовательную деятельность, о своем несогласии, с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

5.1.6. Требовать об извещении организацией всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

5.1.7. Обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействия организации при обработке и защите его персональных данных.

## **6. Обязанности субъекта персональных данных по обеспечению достоверности его персональных данных**

6.1. В целях обеспечения достоверности персональных данных работники обязаны:

- При приеме на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, представлять уполномоченным работникам достоверные сведения о себе в порядке и объеме, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

- В случае изменения персональных данных работника: фамилия, имя, отчество, адрес места жительства, паспортные данные, сведения об образовании, состоянии здоровья (вследствие выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником его должностных, трудовых обязанностей и т.п.) сообщать об этом в течение 5 рабочих дней с даты их изменений.

## **7. Уничтожение персональных данных**

7.1. В соответствии с Приказом Роскомнадзора №179 от 28 октября 2022 года, определены требования к документальному оформлению факта уничтожения персональных данных работников общеобразовательной организации:

- в случае если обработка персональных данных осуществляется оператором без использования средств автоматизации, документом, подтверждающим уничтожение персональных данных субъектов персональных данных, является акт об уничтожении персональных данных;

- в случае если обработка персональных данных осуществляется оператором с использованием средств автоматизации, документами, подтверждающими уничтожение персональных данных субъектов персональных данных, являются акт об уничтожении персональных данных и выгрузка из журнала регистрации событий в информационной системе персональных данных (далее - выгрузка из журнала).

7.2. Акт об уничтожении персональных данных должен содержать:

- **наименование общеобразовательной организации или фамилию, имя, отчество (при наличии) оператора персональных данных и его адрес;**

- **наименование общеобразовательной организации или фамилию, имя, отчество (при наличии) лица, осуществляющего обработку персональных данных субъекта персональных данных по поручению оператора (если обработка была поручена такому лицу;**

- **фамилию, имя, отчество (при наличии) субъекта или иную информацию, относящуюся к определенному физическому лицу, чьи персональные данные были уничтожены;**

- **фамилию, имя, отчество (при наличии), должность лиц, уничтоживших персональные данные субъекта персональных данных, а также их подпись;**

- перечень категорий уничтоженных персональных данных субъекта (субъектов) персональных данных;

- наименование уничтоженного материального носителя, содержащего персональные данные субъекта персональных данных, с указанием количества листов в отношении каждого материального носителя (в случае обработки персональных данных без использования средств автоматизации);

- наименование информационной системы персональных данных, из которой были уничтожены персональные данные субъекта (субъектов) персональных данных (в случае обработки персональных данных с использованием средств автоматизации);

- способ уничтожения персональных данных;

- причину уничтожения персональных данных;

- дату уничтожения персональных данных субъекта (субъектов) персональных данных. Форма акта об уничтожении персональных данных составляется в произвольной форме.

7.3. Акт об уничтожении персональных данных может быть оформлен как на бумаге, так и в электронной форме. В первом случае он заверяется личной подписью лиц, уничтоживших персональные данные, а во втором – их электронной подписью.

7.4. Выгрузка из журнала должна содержать:

- фамилию, имя, отчество (при наличии) субъекта (субъектов) или иную информацию, относящуюся к определенному физическому лицу, чьи персональные данные были уничтожены;

- перечень категорий уничтоженных персональных данных субъекта (субъектов) персональных данных;

- наименование информационной системы персональных данных, из которой были уничтожены персональные данные субъекта (субъектов) персональных данных;

- причину уничтожения персональных данных;

- дату уничтожения персональных данных субъекта (субъектов) персональных данных.

7.5. При невозможности указать в выгрузке из журнала какие-либо сведения, их следует отразить в акте об уничтожении персональных данных.

7.6. Если оператор обрабатывает персональные данные, используя и не используя средства автоматизации, при их уничтожении следует оформлять акт об уничтожении и выгрузку из журнала.

7.7. Акт об уничтожении персональных данных и выгрузка из журнала подлежат хранению в течение 3 лет с момента уничтожения персональных данных.

## **8. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника**

8.1. Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

8.2. Персональная ответственность — одно из главных требований к организации функционирования системы защиты персональной информации и обязательное условие обеспечения эффективности этой системы.

8.3. Юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, получающие и использующие ее, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации.

8.4. За нарушение правил хранения и использования персональных данных, повлекшее за собой материальный ущерб работодателю, работник несет материальную ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством.

8.5. Материальный ущерб, нанесенный субъекту персональных данных за счет ненадлежащего хранения и использования персональных данных, подлежит возмещению в порядке, установленном действующим законодательством.

8.6. Моральный вред, причиненный субъекту персональных данных вследствие нарушения его прав, нарушения правил обработки персональных данных, установленных настоящим Федеральным законом, а также требований к защите персональных данных, установленных в соответствии с Федеральным законом № 152-ФЗ «О персональных данных», подлежит возмещению в соответствии с законодательством Российской Федерации. Возмещение морального вреда осуществляется независимо от возмещения имущественного вреда и понесенных субъектом персональных данных убытков.

8.7. Организация вправе осуществлять без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных лишь обработку следующих персональных данных:

- относящихся к субъектам персональных данных, которых связывают с оператором трудовые отношения (работникам);

- полученных оператором в связи с заключением договора, стороной которого является субъект персональных данных, если персональные данные не распространяются, а также не предоставляются третьим лицам без согласия субъекта персональных данных и используются оператором исключительно для исполнения указанного договора и заключения договоров с субъектом персональных данных;

- являющихся общедоступными персональными данными;

- включающих в себя только фамилии, имена и отчества субъектов персональных данных;

- необходимых в целях однократного пропуска субъекта персональных данных на территорию организации или в иных аналогичных целях;

- включенных в информационные системы персональных данных, имеющие в соответствии с федеральными законами статус федеральных автоматизированных информационных систем, а также в государственные информационные системы персональных данных, созданные в целях защиты безопасности государства и общественного порядка;

- обрабатываемых без использования средств автоматизации в соответствии с федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающими требования к обеспечению безопасности персональных данных при их обработке и к соблюдению прав субъектов персональных данных.

Во всех остальных случаях оператор (руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, и (или) уполномоченные им лица) обязан направить в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных соответствующее уведомление.

## 9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение о защите персональных данных работников является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Положение о защите персональных данных работников общеобразовательной

организации принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.9.1. настоящего Положения.

9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

9.5. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников персонально под роспись.

С Положением ознакомлены:

N п/п	Ф. И. О. работника	Дата	Подпись
1	2	3	4

**Приложение № 5**  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 гг.

От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
*А.С. Доржукай*  
«01» апреля 2025 г.

Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
*С.Д. Биче-оол*  
«01» апреля 2025 г.



**Правила внутреннего трудового распорядка  
работников МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва**

с. Чодураа-2025г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) утверждены совместным решением работодателя – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва (сокращенное наименование - МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка) далее по тексту- образовательная организация) и выборного профсоюзного органа - Профкома МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна РТ.

1.2. Настоящие Правила вводятся в действие с «01» апреля 2025 года и разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками образовательной организации.

1.4. Каждый работник образовательной организации несёт ответственность за качество общего образования и его соответствие Федеральным государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.5. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством образовательной организации в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с советом трудового коллектива.

1.6. В случае изменения Трудового Кодекса РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (впредь до внесения изменений и дополнений в Коллективный договор и его приложения).

С настоящими Правилами подлежат ознакомлению все работники образовательной организации.

При приеме на работу, каждый новый работник должен быть ознакомлен с действующими Правилами (под подпись).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть третья ст. 68 ТК РФ).

1.7. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников образовательной организации.

Настоящие Правила едины и обязательны для всех структурных подразделений образовательной организации.

Особенности труда в отдельных структурных подразделениях дополнительно регулируются положениями о соответствующих подразделениях, иными положениями, должностными инструкциями, графиками, приказами и т.п., утвержденными директором образовательного учреждения

1.8. Основным условием эффективной деятельности в образовательной организации является, соблюдение всеми участниками производственной и образовательной деятельности - трудовой дисциплины.

1.9. Трудовая дисциплина есть добросовестное и качественное исполнение работниками своих трудовых (функциональных) обязанностей, соблюдение установленных действующим

российским законодательством, Настоящими Правилами, иными локальными актами, правил поведения в процессе трудовой деятельности.

1.10. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, поощрениями, а также наказаниями за не добросовестный труд, за нарушения трудовой дисциплины. К нарушителям трудовой дисциплины могут быть применены меры дисциплинарного взыскания и общественного воздействия.

1.11. Положения Правил, ухудшающие положение работников и обучающихся в сравнении с действующим законодательством и Уставом МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва недействительны с момента установления и применению не подлежат.

1.12. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с Профкомом. Все изменения и дополнения вносятся в Правила в таком же порядке.

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Работодателем является в лице его полномочного представителя – директора, действующего на основании Устава МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва, вступившего в трудовые отношения с работником.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва.

В число работников, на которых распространяется действие настоящих Правил, включаются лица, работающие в образовательной организации по трудовому договору и занимающие должности педагогического, инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала. Настоящими правилами определены права и обязанности указанных лиц и ответственность за их несоблюдение или неисполнение.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами учреждения и этим соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила.

Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок

- на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не предусмотрен

Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в следующих случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до 2-х месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона). Перечни сезонных работ, в

том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности учреждения (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора (без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения):

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- несовершеннолетних;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя;

- лиц, успешно завершивших ученичество в учреждении;

- при приеме на работу на срок до 2 месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, за исключением следующих категорий работников, которым срок испытания может быть установлен до шести месяцев: руководитель учреждения и его заместители, главный бухгалтер и его заместители, руководители филиалов.

При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

С работником учреждения может заключаться трудовой договор о работе на условиях внутреннего совместительства (в свободное от основной работы время).

Трудовой договор и дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции, дистанционно могут заключаться путем обмена между работником (лицом поступающим на работу) и работодателем электронными документами, при обмене электронными документами между нанимателем и дистанционным сотрудником применяется электронная подпись, как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

2.3. Приём на работу и увольнение работников общеобразовательного учреждения осуществляет директор в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4. На работу принимаются лица, отвечающие требованиям к образованию, обучению и опыту практической работы, в соответствии с утвержденными Профессиональными стандартами по данной должности либо соответствующие требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании».

2.5. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части 2 статьи 331 ТК РФ;

- 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.

- лица, признанные иностранными агентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. (ч.9.ст11 Федеральный закон от 14.07.2022 N 255-ФЗ (ред. от 15.05.2024) "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2024)

Лица из числа, указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и

общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Запрещается требовать от лиц при приёме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.6. При приёме на работу (заключение трудового договора) работник обязан предъявить следующие документы:

- личную медицинскую книжку установленного образца, в которую занесены результаты медицинского осмотра (обследования): рентгенография грудной клетки; исследование крови на сифилис; мазки на венерические заболевания при поступлении на работу; исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем – не реже 1 раза в год, либо по эпидем.показаниям; заключения нарколога, психиатра, терапевта, гинеколога (для женщин), стоматолога, дерматовенеролога, отоларинголога; отметка о прохождении гигиенообучения; отметки о прививках;

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р вместе с трудовой книжкой на бумажном носителе или взамен ее, для исчисления трудового стажа. Если сотрудник принимается на работу на условиях совместительства, то предоставляется заверенная копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС) или справку из Социального фонда России;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ о соответствующем образовании;

- аттестационный лист;

- фотографию;

- копию трудовой книжки (для совместителей).

Если работник до поступления на работу в образовательное учреждение в течение двух лет, работал или замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

Приём на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается требовать от лиц при приёме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.9. После подписания трудового договора директор издаёт приказ о приёме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора. В приказе должны быть указаны наименование должности в соответствии с утвержденными Профессиональными стандартами, либо в соответствии с Единым тарификационным справочником профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих и условиями оплаты труда.

2.10. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.11. Перед допуском к работе вновь поступившего работника руководство обязано:

- ознакомить работника с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;
- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями;

- провести инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

- ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

- ознакомить работника с положением о СОУТ (ст.217 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда".

2.12. На всех работников, принятых на работу, в том числе по совместительству, подаются сведения о трудовой деятельности по форме СЗВ-ТД не позднее следующего дня приема на работу в ПФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике (Ф.И.О., дата рождения, СНИЛС)

- месте его работы

- его трудовая функция

- переводах на другую постоянную работу

- увольнении работника с указанием его основания и причины прекращения трудового договора.

- иная информация, предусмотренная Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

По заявлению работника ведутся трудовые книжки (на бумажном носителе) согласно Инструкции по ведению трудовых книжек.

С 2021 года работники, впервые поступившие на работу трудовые книжки на бумажном носителе работодателем не оформляются.

2.13. На каждого работника образовательной организации ведётся личное дело, В личное дело работника входят следующие документы:

- внутренняя опись документов дела;
- заявление о приеме на работу;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему (при наличии);
- копия приказа о назначении на должность, переводе;
- копия документа, удостоверяющего личность;
- копия документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- анкета;
- копия документа, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- копия документа воинского учета;
- копия свидетельства о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории Российской Федерации;
- копия свидетельства о повышении квалификации, профессиональной переподготовки;
- копия документа о награждении;
- аттестационный лист или выписка из приказа аттестационной комиссии;
- согласие на обработку персональных данных;
- справка об отсутствии судимости.

В процессе трудовой деятельности личное дело периодически пополняется. После увольнения работника, его личное дело хранится в образовательной организации 75 лет.

2.14. Прекращение трудового договора допускается только по основаниям, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. В трудовую книжку работника вносится запись о причине прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

Основаниями для прекращения трудового договора могут быть:

- соглашение сторон;
- истечение срока действия срочного трудового договора;
- инициатива работника;
- инициатива работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в учреждении подходящей для него работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу);
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и др.);

- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом и др.).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательной организации;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим насилием и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

2.15. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательной организации в течение определенного срока, не может быть принято на работу в образовательную организацию в течение этого срока.

2.16. По письменному соглашению сторон трудовой договор (как договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор) может быть, расторгнут в любое время.

Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения (пункт 1 части первой статьи 78 Трудового кодекса РФ) возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

2.17. Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случае:

- ликвидации организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);  
- сокращения численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) - пункт 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ;

- представления работником подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- неудовлетворительного результата испытания (часть первая статьи 71 Трудового кодекса РФ);

- приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (в отношении лиц, работающих по совместительству и заключивших трудовой договор на неопределенный срок) - ст. 288 Трудового кодекса РФ, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанного работника не менее чем за две недели до прекращения трудового договора;

- в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.18. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных

на Вооруженные Силы Российской Федерации. (ст. 351.7 ТК РФ)

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

2.19. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в учреждении 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

2.20. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия и об увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

В случае, когда работник не был предупрежден о предстоящем увольнении и приказ о прекращении с ним трудового договора в день истечения срока действия трудового договора не издавался, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно руководство общеобразовательного учреждения за две недели.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

2.21. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя и произвести с ним расчет. Запись о причине увольнения в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему в течение 3-х рабочих дней безвозмездно, надлежаще заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу; приказа об увольнении с работы; копию трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, периоде работы в учреждении и др.).

2.22. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему в течение 3-х рабочих дней безвозмездно, надлежаще заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу; приказа об увольнении с работы; копию трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, периоде работы в учреждении и др.).

2.22.1. Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в договора МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва по письменному заявлению работника на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в формате электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются в период работы не позднее трех рабочих дней и при увольнении работника - в последний день работы.

2.22.2. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично специалисту по кадрам или на электронную почту образовательной организации.

При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержатся:

- наименование Работодателя;
- ФИО директора;
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- дата написания заявления;
- собственноручная подпись работника.

2.23. При заключении трудового договора работник, обучающийся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.5 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;

- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;

- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному высшим образовательным заведением образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению "Образование и педагогические науки". А также должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.24. На всех работников, проработавших в МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва свыше пяти дней, ведутся (электронные) трудовые книжки, если работа в этой организации является для работника основной.

2.25. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.26. Особенности расторжения трудового договора с работниками, не достигшими возраста 18 лет; с работниками, заключившими трудовой договор на срок до 2 месяцев; с работниками, занятыми на сезонных работах; с беременными женщинами или с иными лицами с семейными обязанностями; с работниками, являющимися членами профессиональных союзов, устанавливаются Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором учреждения.

2.27. Основания и порядок увольнения работников за совершение дисциплинарных проступков устанавливаются главой 7 Правил.

2.28. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации образовательной организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.29. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях - с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, пандемии, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

2.30. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах - Viber, Skype, WhatsApp, Zoom, через корпоративный портал и др.

2.31. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное рабочее место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, настоящими Правилами, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.32. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы. Работник вправе с согласия или с ведома директора использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

2.33. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

2.34. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

2.35. Федеральный закон от 06.04.2024 № 70-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации".

Статья 264.1. Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых

действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

Предусмотрен ряд исключений, при которых допускается увольнение указанного сотрудника по инициативе работодателя. Работника смогут уволить, в частности, в случае ликвидации организации, грубого нарушения трудовых обязанностей, представления подложных документов при заключении трудового договора, а также по некоторым иным основаниям.

2.36. Президент РФ утвердил изменения в Трудовой кодекс о предоставлении дополнительных трудовых гарантий россиянам, проходящим военную службу в зоне специальной военной операции (Федеральный закон от 26 декабря 2024 г. № 498-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации").

В настоящее время согласно ст. 351.7 ТК РФ сохранение рабочих мест и запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусмотрены в отношении работников, заключивших контракт о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе". В текущей редакции ТК РФ предусматривает сохранение рабочих мест только тем, кто подписал контракт о прохождении военной службы на срок до года. Если же контракт заключен на более длительный период, то сотрудники могут лишиться рабочего места.

Новый закон меняет подход к регулированию трудовых отношений для военнослужащих. Теперь действие трудового договора будет приостановлено на весь период военной службы вне зависимости от срока контракта (будь то один, два, три года и т. д.).

Кроме того, права сотрудников, призванных на службу в войска Национальной гвардии РФ, приравниваются к правам тех, кто служит в Вооруженных Силах РФ. Речь идет о такой трудовой гарантии, как сохранение рабочих мест.

Настоящий федеральный закон действует с 1 марта 2025 года, за исключением положений, для которых предусмотрен иной срок их вступления в силу.

### **3. Основные права и обязанности работников**

#### **3.1. Работник имеет право на:**

- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; защиту профессиональной чести и достоинства; защиту персональных данных;
- участвовать в управлении школой в порядке, определяемом Уставом образовательного учреждения;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- защищать свои интересы самостоятельно или через представителя в случае дисциплинарного нарушения или служебного расследования, связанного с нарушением Работником норм профессиональной этики;
- педагогически обоснованно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия, учебники, методы оценки знаний обучающихся;
- повышать квалификацию, осуществлять подготовку, переподготовку в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получить ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на социальные гарантии и льготы, предусмотренные федеральными законами, дополнительные льготы, предоставляемые в регионе или муниципалитете педагогическим работникам, а также льготы и материальную поддержку, предоставляемую работникам образовательной организации согласно локальным правовым актам образовательного учреждения.

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- решение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные коллективным договором организации.

3.2. Работники МБОУ СОШ с. Чааты им. КА.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требования Устава образовательной организации, должностных обязанностей;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации образовательного учреждения;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- выполнять установленные нормы труда;
- осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета, проводить уроки и другие учебные занятия в закрепленных по распределению учебной нагрузки классах;
- реализовывать применяемые в образовательной организации образовательные программы в соответствии с учебным планом и расписанием занятий;

- обеспечивать уровень подготовки учащихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта;

- соблюдать правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, антитеррористической безопасности, антикоррупционного законодательства, обеспечивать охрану жизни и здоровья, обучающихся в период образовательного процесса, проведения внеклассных и внешкольных мероприятий;

- вести в установленном порядке классную документацию, осуществлять текущий контроль успеваемости обучающихся по принятой в образовательного учреждения системе, выставлять оценки в классный (электронный) журнал и дневник обучающегося, своевременно предоставлять администрации образовательного учреждения отчетные данные;

- участвовать в установленном порядке в итоговой аттестации обучающихся;

- замещать на уроках временно отсутствующих учителей по распоряжению заместителей директора образовательного учреждения;

- участвовать в работе педагогического совета образовательного учреждения;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся;

- проходить периодические бесплатные медицинские обследования и вакцинации согласно действующему законодательству.

- работник обязан проходить обязательное психиатрическое освидетельствование ст.220 ТК РФ).

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- работник обязан в письменной форме предупредить работодателя о смене банковских реквизитов не позднее 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.3. Педагогическим и другим работникам общеобразовательного учреждения запрещается:

- оказывать платные образовательные услуги обучающимся образовательной организации, в которой он работает;

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома руководства общеобразовательного учреждения;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;

- удалять обучающихся с уроков;

- курить в помещениях и на территории МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва;

- освобождать обучающихся от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;

- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

- не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходиться на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

3.4. Педагогические работники МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники общеобразовательного учреждения обязаны немедленно сообщить руководству.

3.5. Приказом директора в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, а также выполнение других образовательных функций.

3.6. Педагогические работники к первому дню каждого учебного года должны иметь рабочий и календарный тематический план.

3.7. Руководящие и педагогические работники проходят аттестацию согласно Приказа Министерства Просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2023 №73696

3.8. Права и обязанности работников могут конкретизироваться в трудовых договорах, должностных и технических (производственных) инструкциях, других правовых актах, принятых в учреждении.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

##### **4.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, работодатель не допускает к работе, обеспечивает проведение им медицинского обследования на наличие алкоголя в организме и составляет акт.

##### **4.3. Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать работникам образовательного учреждения заработную плату без задержек;
- вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- вести коллективные переговоры, а также заключить коллективный договор;

- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления профкома, правового инспектора труда Профсоюза о выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных федеральным законодательством и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.
- создать условия для повышения Работником профессиональной квалификации;
- предоставлять Работнику гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, соглашениями, локальными актами, предусмотренными для работников образовательной организации;
- Работник и Работодатель обязаны исполнять иные обязанности, не оговоренные в настоящем договоре, но предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными актами, соглашениями.

4.4. Руководство общеобразовательного учреждения несёт ответственность за жизнь здоровье обучающихся во время пребывания их в общеобразовательном учреждении участия в общешкольных или межшкольных мероприятиях. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы в установленном порядке.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

### **5.1. Продолжительность рабочего времени,**

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для учебно-вспомогательного, технического (обслуживающего) персонала составляет в Республике Тыва: для женщин-36 (тридцать шесть) часов в неделю, для мужчин- не более 40 (сорок часов) часов в неделю за ставку заработной платы.

5.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена п.5.2. Коллективного договора учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.3. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ).

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ч. 8 ст. 113 ТК РФ).

В нерабочие, праздничные дни допускается производство работ, приостановление которых невозможно по производственно-техническим условиям - непрерывно действующие организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Трудовым законодательством также предусмотрены категории работников, привлечение которых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при следующих условиях:

- работа не запрещена по состоянию здоровья;
- получено письменное согласие;
- работник ознакомлен под подпись со своим правом отказаться от работы в эти дни;
- имеется письменное распоряжение работодателя.

К таким работникам относятся:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);
- отцы, воспитывающие детей без матери (ст. 264 ТК РФ);

- опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

Если работник выходит на работу в нерабочий праздничный день, который, согласно его графику, является выходным, работа в такой день оплачивается как работа в выходной день в соответствии с ч. 1, 4 ст. 153 ТК РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ч. 8 ст. 113 ТК РФ).

Если работник выходит на работу в нерабочий праздничный день, который, согласно его графику, является выходным, работа в такой день оплачивается как работа в выходной день в соответствии с ч. 1, 4 ст. 153 ТК РФ.

5.5. В нерабочие, праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям - непрерывно действующие организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 153 ТК РФ).

- сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад или должностной оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада или должностного оклада за день или час работы) сверх оклада или должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада или должностного оклада за день или час работы) сверх оклада или должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113, ст. 371 ТК РФ).

5.8. Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха только по его желанию (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

Если работник написал заявление с просьбой заменить оплату труда дополнительным днем отдыха, то работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По условиям работы образовательной организации в нерабочие праздничные дни приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям.

5.9. Работодатель обязан организовать точный учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени, который ведется работодателем, (лицами, назначенными ответственными за ведение табеля приказом работодателя).

5.10. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11. Рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включает:

- учебную (преподавательскую) и воспитательную работу, в том числе практическую подготовку обучающихся, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу;
- другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, — методическую, подготовительную,

организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга, работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.12. Работодатель обязан организовать точный учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени, который ведется работодателем, (лицами, назначенными ответственными за ведение табеля приказом работодателя):

Порядок ведения табеля учета рабочего времени утверждается приказом работодателя.

5.13. Режим рабочего времени работников и времени отдыха педагогических работников, определяется графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями Трудового кодекса.

5.14. Режим рабочего времени работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями: воскресенье и суббота для всего учреждения.

Работа обслуживающего персонала устанавливается по гибкому графику.

5.15. Перерывы для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ).

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5.16. Режим рабочего времени работников:

№	Должности по штатному расписанию	Начало рабочего дня	Окончание рабочего дня	Перерыв для отдыха и питания	Дни недели	Выходные	примечание
1	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	08.00.	17.00	12.00-13.00	Пн-пят	Суббота, воскресенье	Устанавливается ненормированный рабочий день
2	Заместитель директора по воспитательной работе	08.00.	17.00	12.00-13.00	Пн-пят	Суббота, воскресенье	Устанавливается ненормированный рабочий день

3	Старший воспитатель структурного подразделения	08.00.	17.00	12.00-13.00	Пн-пят	Суббота, воскресенье	Устанавливается ненормированный рабочий день
4	Преподаватель-организатор ОБЗР	09.00.	12.30		Пн-пят	Суббота, воскресенье	Устанавливается ненормированный рабочий день
5	Социальный педагог	08.00	17.00	12.00-13.00	Пн-пят	Суббота, воскресенье	Социальный педагог
6	Педагог-психолог	08.00.	17.00	12.00-13.00	Пн-пят	Суббота, воскресенье	Педагог-психолог
7	Педагог-библиотекарь	09.00.	12.30		Пн-пят	Суббота, воскресенье	Педагог-библиотекарь
8	Педагог дополнительного образования *(норма 18 часов за ставку ЗП в неделю)	09.00.	12.30		Пн-пят	Суббота, воскресенье	
9	Лаборант	08.00.	17.00	12.00-13.00	Пн-пят	Суббота, воскресенье	
10	Методист	09.00.	12.30		Пн-пят	Суббота, воскресенье	
11	Учитель *(норма 18 часов за ставку ЗП в неделю)	По расписанию учебных занятий			Пн-пят	Воскресенье	По расписанию учебных занятий, внеклассной деятельности
12	Программист	09.00	12.30		Пн-пт	Суббота, воскресенье	
13	Руководитель физвоспитания	09.00	12.30		Пн-пт	Суббота, воскресенье	
14	Сторож	19.00	07.00	ч.3ст.108 ТК РФ возможность отдыха и приема пищи в рабочее время	Рабочие дни Выходные дни Нерабочие праздничные	По графику	Выходы на работу по графику (сутки через двое), суммированный учет рабочего времени и
15	Водитель	08.00	17.00	12.00-13.00	Пн-субб	воскресенье	Устанавливается ненормированный рабочий день
16	Уборщик служебных помещений	08.00.	16.12	12.00-13.00	Пн-субб	воскресенье	

17	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту	08.00.	16.12	12.00-13.00	Пн-субб	воскресенье	
18	Машинист котельный	09.00	09.00 завтрашнего дня	Разрешается прием пищи на рабочем месте.			Выходы на работу по графику (сутки через двое)
19	Повар	08.00.	15.12	ч.3ст.108 ТК РФ возможность отдыха и приема пищи в рабочее время	Пн-субб	воскресенье	
20	Воспитатель	07.00 11.48	14.12 19.00	Прием пищи вместе с воспитанниками	Пн-пят	Суббота, воскресенье	
21	Младший воспитатель	07.00	15.12	12.00-13.00	Пн-пят	Суббота, воскресенье	
22	Машинист по стирке белья	08.00	16.12	12.00-13.00	Пн-пят	Суббота, воскресенье	
23	Охранник	08.00	16.12	12.00-13.00	Пн-пят	Суббота, воскресенье	
24	Кухонный работник	08.00	15.12	12.00-13.00	Пн-субб	воскресенье	
25	Охранник	08.00	17.00	12.00-13.00	Пн-субб	воскресенье	

Для сторожей дни выхода на работу определяются ежемесячными графиками, которые составляются и утверждаются работодателем. Графики доводятся до сведения работников под роспись в срок не позднее, чем за 30 дней до начала каждого месяца, и обязательны как для работников, так и для работодателя.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом образовательной организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.17. К рабочему времени педагогических работников относятся следующие периоды:

- заседание Педагогического совета;
- общее собрание коллектива работников (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурство педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.18. Директор привлекает педагогических работников к дежурствам в образовательной организации. График дежурств составляется на учебный год, утверждается директором по согласованию с Профкомом и доводит до сведения работников под подпись. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий обучающихся и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.19. Для инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная рабочая неделя, которая не может быть более 35 часов, размер оплаты труда, в связи с этим не может быть уменьшен.

5.20. Работникам, работающим более 4 часов в день, предоставляется время для отдыха и питания.

5.21. Режим рабочего времени работников и времени отдыха педагогических работников, определяется графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями Трудового кодекса.

5.22. Продолжительность ежедневной работы педагогических работников, в том числе время начала и окончания работы, определяются расписанием занятий по сменам, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом. Рабочий день педагога начинается за 20 минут до начала предстоящего урока.

Продолжительность ежедневной работы структурного подразделения устанавливается учредителем в трудовом договоре.

№	Педагогические работники	Количество часов в неделю за ставку	Количество часов в день при 5*дневном режиме (часы)
1	Воспитатель	36	7.2
2	Старший воспитатель	36	7.2

Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г., 13 мая 2019 г.).

Воспитатели должны приходить на работу за 15 минут до начала приема детей. Окончание рабочего дня воспитателей зависит от смены. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку, проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников).

Воспитатели работают в сменном режиме:

- в один день в первой смене, на следующий день во второй смене.

5.23. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением о системе оплаты труда.

Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Согласно абз.1 п.2.4 Приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в день, когда у работника отсутствуют занятия по расписанию и/или по плану работы школы отсутствуют общешкольные мероприятия, присутствие учителя в образовательной организации не требуется. Это правило касается не только субботы, но любого другого дня: вторника, среды и др.

При этом в таблице учета рабочего времени в эти дни, как и в любые другие дни рабочей недели, учителям проставляется буква «Ф» - фактически отработанные часы (Приложение №5 к приказу Министерства финансов РФ от 30.03.2015 №52н).

Если у учителя в конкретный день недели отсутствуют занятия по расписанию, не запланированы по своему плану или по плану работы школы общешкольные мероприятия, на которых он обязан присутствовать, а также отсутствует другая часть работы (дополнительная работа), которую необходимо выполнять в стенах школы, то присутствие учителя в школе не требуется. Такой свободный день учитель использует для своего дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (абз.2 п.2.4 Приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016 №536).

5.24. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

5.26. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в месяц.

Начало учебных занятий — 8 часов 00 минут.

Педагогические работники приходят на работу за 20 минут до начала первого урока, установленного расписанием.

5.27. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор образовательной организации до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации учителей;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, изменение нагрузки возможно с письменного согласия работника. Педагогическим в зависимости от учебной нагрузки может быть предусмотрен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

5.28. Сверхурочная работа подлежит к оплате в повышенном размере, но только за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

При определении продолжительности сверхурочной работы, которая подлежит к оплате в повышенном размере, не учитывается:

- работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходной и нерабочий праздничный день и оплаченная в повышенном размере, или компенсированная предоставлением другого дня отдыха.

5.29. Отпуск. Педагогическим работникам в зависимости от должности и специальности предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.29.1. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан, которое гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, абз. 6 ч. 1 ст. 21 ТК РФ).

5.29.2. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.29.3. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, воспитателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.29.4. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.29.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

5.29.6. График отпусков — это документ, определяющий порядок предоставления отпусков. В нем отражаются сведения о времени распределения оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).

5.29.7. При составлении графика отпусков работодатель обязан учитывать мнение Профкома.

5.29.8. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. №415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

5.29.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учётом необходимости обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для - отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляется в период летних каникул.

5.29.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.29.11. 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Статья 125 ТК РФ).

5.29.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.29.13. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Отпуск такой продолжительности положен абсолютно всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

5.29.14 Работникам с тремя и более детьми до 18 лет предоставляется отпуск в любое удобное время для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

5.29.15 Запрещается предоставление отпуска на выходные дни. Отпуск работника не должен совпадать по продолжительности с выходными днями. В него должен входить хотя бы один рабочий день.

5.29.16. Предоставление отпуска директору, (руководителю структурного подразделения) оформляется приказом Учредителя.

5.29.17. Отдельным категориям работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве, предусмотренном действующим законодательством. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.29.18. Согласно ст. 335 Трудового кодекса РФ педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

В силу порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации (п. 6 Порядка).

5.30. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим настоящим Кодексом для принятия локальных нормативных актов.

5.31. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.32. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.33. 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5.34. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем осуществляется в соответствии с ст. ТК РФ 97, 101, 119 ч.1. (приложение №1 коллективного договора):

№ п/п	Должности по штатному расписанию учреждения	Кол-во календарных дней дополнительного отпуска
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3
2.	Заместитель директора по воспитательной работе	3
3	Старший воспитатель структурного подразделения	3
4.	Водитель автобуса	3

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня. Максимальный размер законом не ограничен. Конкретная продолжительность отпуска определяется Приложением №1 коллективного договора МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва

5.35. На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы (ст.94 ТК РФ), о времени начала и окончания рабочего дня; они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

5.36. Работники, достигшие возраста 40 лет до наступления предпенсионного возраста, для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день (по согласованию с директором образовательного учреждения) один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а в остальное время проходят регулярное обследование за счет своего свободного времени (после окончания рабочего дня, в отпуске, во время выходного по скользящему графику и т.д.).

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

5.38. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем. (Согласно ст. 185.1 ТК РФ). Работодатель вправе затребовать от Работника подтверждение прохождения диспансеризации справкой из медучреждения.

5.39. По соглашению сторон между работником и работодателем может устанавливаться режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня или неполной рабочей недели). Неполное рабочее время может устанавливаться как на любой срок, так и без ограничения срока в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

5.40. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

Срок неполного рабочего времени устанавливается на удобный срок для работника, но не более чем на период наличия обстоятельств (согласно ФЗ от 18.06.2017 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

5.41. Работодатель обязан организовать точный учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени, который ведется работодателем, (лицами, назначенными ответственными за ведение табеля приказом работодателя).

Порядок ведения табеля учета рабочего времени утверждается приказом работодателя.

5.42. Запрещается во время уроков отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, созывать собрания, заседания и педсоветы.

Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, созывать собрания, заседания, совещания по вопросам, не связанным с работой.

5.43. Отлучки с работы работника могут происходить с предупреждением об этом работодателя по чрезвычайным обстоятельствам: аварии в жилом помещении работника, в случае пожара, наводнения, угрозе жизни или здоровья близких родственников и т.д.

Работодатель обязуется отпустить работника с работы с сохранением среднего заработка на 48 часов при возникновении у него чрезвычайных обстоятельств.

## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы, новаторство, инициативу, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой;
- д) представление к званию лучшего по профессии.

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

6.2. Поощрения применяются работодателем самостоятельно или по представлению должностных лиц, профкома.

6.3. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении работодателя, доводятся до сведения работников. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку.

6.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть предоставлены к государственным наградам в предусмотренном законодательством порядке.

Сведения о награждениях за успехи в работе вносятся в трудовую книжку.

6.5. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

6.6. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почётным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета общеобразовательного учреждения.

6.7. Поощрения применяются работодателем самостоятельно или по представлению должностных лиц, профкома.

## **7. Ответственность работников за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами трудового распорядка, должностными инструкциями, влечёт за собой применение мер дисциплинарного общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение об этом составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя сотрудниками организации - свидетелями такого отказа.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины руководство применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (п.п. 5, 6, 9 и 10 ст. 81 ТК РФ).

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза производится по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, а увольнение председателя, его заместителя, первичной профсоюзной организации не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.5. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

7.6. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом общеобразовательного учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины руководство общеобразовательного учреждения применяет одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

7.7. Право применять дисциплинарные взыскания имеет руководитель учреждения. В отсутствие руководителя учреждения дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, исполняющим его обязанности.

Должностные лица, в подчинении которых находятся работники, обязаны своевременно доводить до сведения руководителя организации факты совершения дисциплинарных проступков. Руководство имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.8. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются начальником Управления образованием Улуг-Хемского района, который наделен правом назначения и увольнения руководителей.

7.9. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

7.10. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководством не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

7.11. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.12. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

7.13. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер, тяжесть совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, степень вины работника, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

7.14. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Аналогично составляется акт и при невозможности своевременно ознакомить работника с приказом (например, в виду его отсутствия на работе).

7.15. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы до рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд общей юрисдикции).

7.16. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ)

Директор по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

## **8. Ответственность работодателя за нарушение прав работников**

8.1. Работодатель несет перед работником материальную ответственность, если в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) его должностных лиц работнику причинен ущерб.

8.2. Работодатель возмещает работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, и в частности:

- незаконного отстранения от работы (недопущения к работе);
- незаконного увольнения или перевода на другую работу;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения;
- других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

8.3. Работодатель возмещает ущерб, причиненный имуществу работника по его вине. Решение о возмещении ущерба принимается в десятидневный срок после направления работодателю заявления о возмещении ущерба.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск, при увольнении, выходного пособия при расторжении трудового договора по инициативе работодателя и иных платежей, причитающихся работнику, денежные суммы выплачиваются с уплатой процентов в размере одной сто пятидесятой действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ, от невыплаченных в срок сумм, за каждый день просрочки платежа, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Начисление процентов производится без заявления работника.

8.4. Работодатель возмещает работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием своих должностных лиц.

Моральный вред возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением между работником и работодателем, а в случае спора - судом.

Размер возмещения морального вреда определяется в зависимости от характера причиненных работнику физических и нравственных страданий, а также степени вины работодателя. При этом учитываются требования разумности и справедливости.

Характер физических и нравственных страданий оценивается с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего работника.

Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под подпись. В образовательной организации вводится журнал ознакомления с внутренними локальными актами, в котором все работники после ознакомления обязаны, поставить свои подписи.

## **9. Формы, порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

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

9.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Днями выплаты заработной платы являются:

- не позднее 30 числа текущего месяца-заработная плата за первую половину отработанного месяца (аванс);

- не позднее 15 числа месяца следующего за расчетным - заработная плата за вторую половину отработанного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Окончательный расчет за месяц работы, независимо от числа рабочих дней в месяце, составляет не менее 50 % оклада, ставки.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

9.3. Заработная плата за 36-часовую неделю выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

9.4. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

9.5. Удержания из заработной платы работника осуществляются в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.6. Общий размер всех удержаний определяется ст. 138 ТК РФ.

9.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, администрация обязуется в указанный срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

9.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов.

## **10. Обеспечение порядка в помещениях учреждения**

10.1. Работодатель обязан обеспечивать охрану учреждения, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка. Охрана образовательной организации осуществляется соответствующей службой в сочетании со средствами охраны и сигнализации.

10.2. Охрана помещений и имущества учреждения, ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом директора на определенных должностных лиц.

10.3. Ответственность за благоустройство учреждения (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержания нормальной температуры, освещения и пр.) несет директор, завхоз и старший воспитатель структурного подразделения.

10.4. В помещениях и на территории учреждения запрещается:

- приносить и распивать алкогольные, спиртосодержащие напитки и пиво, находиться в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, совершать иные

действия, за которые действующим законодательством предусмотрена административная ответственность;

- приносить взрывчатые, легковоспламеняющиеся и токсичные вещества, огнестрельное, газовое и холодное оружие (кроме случаев, когда имеется специальное разрешение на его ношение в связи с выполнением служебных обязанностей);

- играть в азартные игры;
- играть в спортивные игры вне специально отведенных для этого мест (спортивных площадок) за исключением проведения в установленном порядке организованных массовых спортивно-развлекательных мероприятий;

- курить в неустановленных местах;
- сквернословить;
- нарушать санитарно-гигиенические правила и нормы;
- наносить на стенах, столах и в других местах какие-либо надписи и рисунки, расклеивать и вывешивать объявления без разрешения администрации;

- портить имущество образовательной организации или использовать его не по назначению, совершать действия, нарушающие чистоту и порядок;

- кричать, шуметь, играть на музыкальных инструментах, пользоваться звуковоспроизводящей аппаратурой с нарушением тишины и созданием помех осуществлению учебного процесса;

- находиться в помещениях в верхней одежде и головных уборах;
- находиться в помещениях в спортивной и пляжной одежде (спортивные брюки, шорты, кроссовки, сланцы), кроме случаев участия в занятиях по физической культуре;

- перемещать из помещения в помещение без разрешения администрации или материально-ответственных лиц образовательной организации: мебель, оборудование и другие материальные ценности;

- находиться в учреждении позднее установленного времени окончания работы, а также в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме случаев выполнения неотложных работ по специальному разрешению администрации);

- осуществлять кино, фото и видеосъемку в помещениях и на территории учреждения без разрешения администрации;

- осуществлять на территории учреждения, без разрешения администрации, торговлю, а также оказывать иные платные услуги (ремонт, прокат, видео- и звукозапись и т.п.);

- производить реализацию предприятиями торговли и общественного питания, спиртных напитков и пива, игральные карты и иных принадлежностей для азартных игр, табачных изделий;

- осуществлять движение и парковку автотранспорта на территории учреждения вне специально отведенных для этих целей мест.

10.5. Дежурные службы осуществляют работу по утвержденному графику.

10.6. Основная обязанность охраны заключается в ограничении свободного доступа посторонних лиц на территорию учреждения, в здание и помещения.

10.7. Порядок работы структурных подразделений образовательной организации и пропускной режим в предпраздничные и нерабочие праздничные дни устанавливаются распоряжением заместителя директора по административно-хозяйственной части.

10.8. Проход и пребывание в учреждение вне указанного времени, а также в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного разрешения директора образовательной организации для выполнения неотложных работ.

## 11. Заключительные положения

11.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором и вывешиваются в помещениях учреждения на удобном для их обозрения месте (на доске объявлений, Профсоюзном уголке).

11.2. С настоящими правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в учреждение работник под личную подпись до начала выполнения им трудовых обязанностей.

11.3. Вопросы, связанные с трудовой деятельностью работников в образовательной организации, но не нашедшие детального отражения в настоящих Правилах (в том числе правила охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, защиты конфиденциальной информации и др.), подробно регламентируются в иных федеральных законах и локальных нормативных актах образовательной организаций.

11.4. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под подпись. В образовательной организации вводится журнал (лист) ознакомления с внутренними локальными актами, в котором все работники после разъяснительной работы, ознакомления, обязаны, поставить свои подписи.

11.5. Настоящие Правила внутреннего распорядка вступают в действие с «01» апреля 2025 года и действуют до «01» апреля 2028 года включительно.

**Приложение № 6**  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 гг.

От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
А.С. Доржукай  
«01» апреля 2025 г.

Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
С.Д. Биче-оол  
«01» апреля 2025 г.

**РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ**

ФИО работника

Должность, структурное подразделение

Расчетный месяц

1	оплаты труда	
2	Тарифная ставка з/п за норму часов в неделю	
3	Число дней в месяце	
4	Отработано дней в месяце	
5	Должностной оклад	
6	Число часов в неделю: 1-11 классы	
7	Зарплата в месяц: 1-11 классы	
8	Дополнительная оплата за:	
9	• Компенсационные выплаты	
10	• Стимулирующие выплаты	
11	Зарплата с учетом граф 7-10	
12	Районный коэффициент 40 %	
13	Процентная надбавка 50 %	
14	Итого заработная плата (сумма граф 21, 22, 23)	
	Удержано:	
15	• НДФЛ 13 %	
16	• Профсоюзный взнос 1 %	
17	Итого к выдаче	

Бухгалтер:

**Приложение № 7**

к Коллективному договору  
на 2025-2028 гг.

От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
А.С. Доржукай  
«01» апреля 2025 г.

Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
С.Д. Биче-оол  
«01» апреля 2025 г.

**Порядок согласования с выборным профсоюзным органом при расторжении  
трудового договора по инициативе работодателя в  
МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Общероссийского Профсоюза образования (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

1) Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

2) Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

3) Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных всего состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

4) При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

5) При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

6) В случае если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

7) При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

8) Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

9) Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
А.С. Доржукай  
«01» апреля 2025 г.

Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
С.Д. Биче-оол  
«01» апреля 2025 г.



**Порядок  
согласования с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва  
при принятии локальных нормативных актов,  
содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Отраслевым соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым соглашением по организациям образования Республики Тыва на 2025-2028 годы и коллективным договором представители работодателя (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы работников учреждения (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю согласование, оформленное мотивированным мнением по проекту в письменной форме.

3. Решение о согласовании, выраженном в мотивированном мнении Профкомом, принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

**Приложение № 9**

к Коллективному договору  
на 2025-2028 гг.

От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации

МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка

А.С. Доржукай  
«01» апреля 2025 г.

Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
С.Д. Биче-оол  
«01» апреля 2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва**

**1. Общие положения.**

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва (далее - Комиссия), образованная в МБОУ СОШ с. Чааты им.К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва в соответствии со ст. 36-37 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, действующим законодательством, отраслевым и муниципальным соглашениями, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным Коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основным принципами социального партнерства:

- 1.2.1. равноправие сторон;
- 1.2.2. уважение и учет интересов сторон;
- 1.2.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.2.4. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.2.5. полномочность представителей сторон;
- 1.2.6. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.2.7. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.2.8. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.2.9. обязательность выполнения коллективного договоров, соглашений;
- 1.2.10. контроль за выполнением принятых коллективных договора, соглашений;
- 1.2.11. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, муниципального и отраслевого соглашений.

**2. Основные цели и задачи Комиссии.**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально - трудовых отношений в организации.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. Развитие системы социального партнерства между Работниками МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка и Работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

2.2.3. развитие социального партнерства в организации;

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3. организует контроль за исполнением коллективного договора;

2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением;

2.3.5. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.6. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;

2.3.7. в случае необходимости получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

### **3. Состав и формирование Комиссии.**

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет Первичная профсоюзная организация договора МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва, интересы Работодателя – директор договора МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не менее **3 (трех)** человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. организацию контроля за исполнением коллективного договора;

3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны.

#### 4. Члены Комиссии.

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

#### 5. Порядок работы Комиссии.

5.1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой из сторон, образовавших Комиссию.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, иницирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры.

5.4. Заседания комиссии оформляются **протоколом**, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала, следующего заседания комиссии подписывается координаторами сторон, размножается в двух экземплярах и передается координаторам сторон.

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию.

5.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, по очереди.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.8.1. Обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.8.2. Утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.8.3. Председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.8.4. Проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях и экспертиза в территориальном комитете профсоюза, доработка проекта, утверждение на собрании /конференции/, регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в комиссию.

## **6. Обеспечение деятельности Комиссии**

6.1. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

**Приложение № 10**  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 гг.

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
А.С. Доржукай  
«01» апреля 2025 г.

Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
С.Д. Биче-оол  
«01» апреля 2025 г.



**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

**МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка**  
**Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва**  
**на 2025-2028 годы**

Утверждено на общем собрании коллектива  
(Протокол № 04 от «01» апреля 2025 года)

с. Чодураа - 2025 год

Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение является необходимым приложением к коллективному договору и вступает в силу с момента его подписания. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом. Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно руководителем образовательного учреждения и профсоюзным комитетом, а также совместной комиссией по охране труда. Соглашение по согласованию сторонами, заключается до конца действия коллективного договора.

## 1. Предмет соглашения

1.1. Соглашение по охране труда договора МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва заключено на паритетной основе между работодателем в лице его полномочного представителя и работников учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – Профком).

Соглашение определяет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений между работодателем и профкомом учреждения.

1.2. Условием заключения Соглашения является соблюдение существующих прав и гарантий в области охраны труда и недопущение ухудшения, по сравнению с законодательством, положения работников.

Ответственными за соблюдение положений Соглашения являются представитель работодателя в лице директора МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва: **Биче-оол Сайсула Демировны** с одной стороны и председатель первичной профсоюзной организации, в лице: **Доржукай Аяна Сергеевна** с другой стороны (далее - Стороны).

1.3. Стороны признают Соглашение основным документом, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

Стороны выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в Соглашении по охране труда. Также они осуществляют свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается обеими Сторонами. Заседания представителей Сторон проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

1.4. В своей работе Стороны взаимодействует с государственными органами управления, надзора. Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется коллективным договором или другим совместным решением работодателя и профкома.

1.5. Для выполнения возложенных задач Сторонам рекомендуется получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе.

1.6. Стороны в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым кодексом РФ, Отраслевыми и муниципальными соглашениями, Уставом образовательной организации.

Пересмотр настоящего Соглашения не может приводить к снижению социально-экономического уровня работников.

## **2. Задачи сторон соглашения**

На Стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений, сторон программы совместных действий работодателя и профкома образовательной организации по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в образовательной организации, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.4. Информирование работников по графику, являющемуся составной частью плана работы Соглашения: о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

## **3. Функции Соглашения**

Соглашение определяет функции Сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе Стороны:

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, профкома, а также работников образовательной организации по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья воспитанников и работников в процессе трудовой, учебной и воспитательной деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах в образовательной организации; участие в проведении обследований по обращениям работников образовательной организации и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в образовательной организации.

3.4. Содействие работодателю по внедрению более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельности образовательной организации и вспомогательных работ.

3.5. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников образовательной организации специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения.

3.6. Оказание содействия работодателю в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.7. Участие в работе по пропаганде охраны труда в образовательной организации, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

## **4. Права сторон**

Для осуществления возложенных функций Сторонам Соглашения предоставлены следующие права:

4.1. Собирать и предоставлять информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдение прав и гарантий работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в их компетенции.

4.4. Вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников образовательной организации за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда.

4.6. Стороны вправе требовать от работодателя и работников образовательной организации исполнения решений, норм, правил безопасности труда.

## 5. Обязательства Сторон

5.1. 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.

5.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.225 ТК РФ).

5.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. N 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" (с изменениями и дополнениями)

5.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

5.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.7. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.9. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.10. Разрабатывать и утверждать перечень работ и должностей по предоставлению гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Перечень профессий и должностей, которым в связи с вредными условиями труда по результатам СОУТ предоставляются дополнительные минимальные 7 календарных дней к основному отпуску (класс условий труда 3.1; 3.2 степени), доплаты к должностному окладу, льготы и компенсации (приложение № 1 к Соглашению по ОТ).

5.11. Обеспечить выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, необходимых для работы (в соответствии с Типовыми нормативами) (приложение № 2 к Соглашению по ОТ).

5.12. Обеспечить выдачу работникам смывающие и (или) обезвреживающие средства для работы (в соответствии с межотраслевыми типовыми нормами) (приложение № 3 к Соглашению по ОТ).

5.13. Разработку положения, порядок проведения, а также организацию в установленные сроки проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических психиатрических и медицинских осмотров работников, предусмотренных ст. 214, 220 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (приложение № 4 к Соглашению по ОТ).

5.14. Создает комитет (комиссию) по охране труда в образовательной организации, разрабатывает и утверждает Положение о комитете (комиссии) по охране труда с учетом мнением профкома (приложение № 5 к Соглашению по ОТ).

5.15. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивать потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При несчастном случае на производстве либо профессиональном заболевании пострадавшему работнику предоставляются установленные законодательством гарантии и компенсаций.

В случае смерти работника его семье возмещаются утраченный доход и расходы на погребение.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве работнику (его семье) возмещаются:

- его утраченный заработок (доход),
- а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются:

- Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»,
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле»,
- Федеральным законом от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

При увольнении работнику, который в результате несчастного случая или профессионального заболевания признан полностью неспособным к трудовой деятельности, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 7 ст. 178 ТК РФ).

5.15. Выполнять к 20 октября ежегодно все запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимнее время.

5.16. Содержать в порядке территорию образовательной организации, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта.

5.17. Не допускать эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркировать и наносить установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда.

5.18. Обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляционных систем.

5.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

#### **Обязательства профкома:**

5.20. Заключать и контролировать **Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2025 – 2028 года**, требующих обязательного ежегодного финансирования учредителем, улучшающие условия охраны труда в образовательном учреждении (**приложение № 6 к Соглашению по ОТ**).

5.21. Осуществлять общественный контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации

5.22. Проверять состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добиваться проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год

5.23. Принимать участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и к зимнему периоду.

5.24. Участвовать в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

5.25. Участвовать в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

5.26. Рассматривать на заседании профсоюзного комитета списки должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

5.27. Контролировать выдачу и применение спецодежды, смывающих и (или) обезвреживающих средств, выдаваемых на основании типовых норм.

5.28. Организация сбора предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждение их на собрании трудового коллектива

#### **Взаимные обязательства работодателя и профкома:**

5.29. Осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах (**приложение № 7 к Соглашению по ОТ**).

5.30. Для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий выделять: фонд материального поощрения, награждать почетными грамотами, своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда.

5.31. Регулярно выносить на рассмотрение общего собрания вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников детского сада.

5.32. Ежегодно проверять ход выполнения Соглашения по охране труда, заполнять Акт выполнения данного Соглашения (**приложение № 8 к Соглашению по ОТ**).

По итогам проверки составляется Акт проверки выполнения соглашения по улучшению условий и охраны труда в образовательном учреждении, который подписывается всеми

членами комиссии и утверждается лицами, подписавшими Соглашение (директором и председателем профсоюзного комитета).

## **6. Проведение проверки готовности образовательного учреждения к новому учебному году**

6.1. Проведение проверки готовности образовательного учреждения к новому учебному году не входит в компетенцию органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих контроль и надзор в сфере образования. Этим полномочием наделен учредитель муниципального образовательного учреждения-орган исполнительной власти субъекта РФ, которому учреждение непосредственно подчиняется.

Для проведения проверки учредитель формирует межведомственную комиссию. В соответствии с утвержденными Министерством просвещения Российской Федерации Методическими рекомендациями по оценке готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года (письмо министерства от 11.03.2020 № ВБ-593/03), проверка образовательных учреждений, их филиалов осуществляется комиссиями, в которые входят представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных учреждений, МЧС России, МВД России, Роспотребнадзора, Ростехнадзора.

К проверке готовности образовательных учреждений к началу учебного года должны привлекаться представители профессиональных союзов и их объединений. В состав приемных комиссий должны входить председатели территориальных профсоюзных организаций или внештатные технические инспекторы труда и уполномоченные (ответственные) по охране труда образовательных учреждений.

6.2 Работа комиссии проводится в соответствии с планом мероприятий образовательной организации к организации по подготовке к началу учебного года и включает в себя:

- анализ результатов оценки готовности организации и устранения нарушений, выявленных в ходе ее проведения к предыдущему учебному году;
- проверку состояния антитеррористической и против криминальной защищенности образовательной организации, в том числе наличие и вид охраны, оснащенность инженерно-техническими средствами охраны;
- проверку обеспечения доступности зданий и сооружений образовательной организации для инвалидов и других маломобильных групп населения;
- проверку вопросов организации безопасной эксплуатации энергоустановок (электро-тепло установок), их технического состояния, в том числе:
  - содержание энергоустановок в работоспособном состоянии и их безопасная эксплуатация;
  - проведение своевременного и качественного технического обслуживания, ремонта, испытаний энергоустановок и энергооборудования;
  - соблюдение требований к работникам и его подготовка;
  - соблюдение требований охраны труда электро-теплотехнического и электротехнологического персонала;
  - укомплектованность рабочих мест с обязательной документацией по охране труда;
  - укомплектованность рабочих мест средствами индивидуальной защиты, пожаротушения и инструментом;
- проверку вопросов организации мероприятий в области гражданской обороны и защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций;
  - работоспособность и обеспечение обслуживания систем автоматической противопожарной защиты;
  - наличие и исправность первичных средств пожаротушения;
  - состояние путей эвакуации и эвакуационных выходов;

- размещение наглядной агитации по вопросам соблюдения мер безопасности и умения действовать на случай возникновения чрезвычайных ситуаций;

- выполнение предписаний органов государственного контроля (надзора).

В случае выявления в ходе работы комиссии нарушений принимаемая организация разрабатывает и согласовывает с комиссией мероприятия по устранению нарушений с указанием конкретных сроков их реализации.

После выполнения указанных мероприятий образовательная организация представляет в установленные комиссией сроки отчеты о принятых мерах по устранению нарушений.

## **7. Действие соглашения**

7.1. Настоящее Соглашение заключено сроком на три года.

7.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами с «01» апреля 2025 года и до «01» апреля 2027 года включительно.

7.3. Действие Соглашения и контроль за его выполнением определяются Сторонами.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

7.4. Соглашение распространяется на работодателя и всех работников образовательного учреждения.

**Приложение № 1**  
к Соглашению по охране труда  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Р.Т.  
«01» апреля 2025 г.

**Перечень профессий и должностей, которым в связи с вредными условиями труда по результатам СОУТ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, льготы и компенсации**

- на основании Сводной ведомости по результатам СОУТ от 26.02.24 г. проведенной ООО «Центр безопасности труда».

Место нахождения и осуществления деятельности организации, контактный телефон, юридический адрес: 634510, Томская область, г. Томск, с. Тимирязевское, мкр.Солнечный, д.9; 634012, Томская область, г.Томск, ул. Елизаровых, д.35, пом.18, пом.19, пом.45-47 телефон:8-9069513332, e-mail: cbt-tomsk@mail.ru.

Номер в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда: 352.

Дата внесения в реестр организаций проводящих СОУТ: 10.08.2016 г.

- ИНН: 7017284843,

- ОГРН организации: 1117017008591.

Сведения об испытательной лаборатории организации:

Регистрационный номер аттестата аккредитации организации: RA. RU. 21ЦБ02.

Дата выдачи аттестата аккредитации организации: 01.06.2016 г.

Дата истечения срока действия аттестата аккредитации организации: бессрочно.

№	Наименование должностей согласно штатному расписанию	Наименование вредного и опасного фактора производственной среды и трудового процесса	Класс условий труда по результатам СОУТ	Дополнительные Оплачиваемые дни к отпуску в календарных днях (ст.117 ТК РФ)
			3.1.	Предоставляются при Классе условий труда 3.2. и выше
			Доплата к должностному окладу (%)	
1.	Повар	шум, микроклимат, тяжесть трудового процесса	4	7
2.	Машинист (Кочегар) котла	Химический, аэрозоли преимущественно фиброгенного характера, тяжесть трудового процесса	4	7
3.	Машинист котельной	Химический, аэрозоли преимущественно	4	7

		фиброгенного характера, тяжесть трудового процесса		
4.	Водитель автомобиля	Вибрация общая, тяжесть трудового процесса	4	-
5.	Младший воспитатель	Химический, тяжесть трудового процесса	4	
6.	Уборщик служебных помещений	Химический, биологический, аэрозоли преимущественно фиброгенного, шум	4	
7.	Кухонный работник	Химический, шум, тяжесть трудового процесса	4	

Образовательные организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия их предоставления прописываются в коллективных договорах или локальных нормативных актах, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 116 ТК РФ).

Статья 117 ТК РФ. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 Трудового кодекса Российской Федерации).

**Приложение № 2**  
к Соглашению по охране труда  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Р.Т.  
«01» апреля 2025 г.

**Перечень профессий и должностей работников,  
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими  
средствами индивидуальной защиты на основании Типовых норм**

№	Должность, профессия	Перечень СИЗ	Нормы выдачи на год	Основание для выдачи СИЗ
1	2	3	4	
1	<b>Водитель (1 чел.)</b>	<p><i>При управлении автобусом и легковым автомобилем:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</li> <li>- костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием</li> </ul> <p><i>При управлении автобусом на междугородных маршрутах:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм на утепляющей прокладке</li> <li>- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами</li> <li>- <i>жилет сигнальный 2 класс защиты</i></li> </ul>	<p>дежурный</p> <p>дежурный</p> <p>12 пар</p> <p>Дежурные</p>	<p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ №357 от 22 июня 2009г. Приложение №1 п.2</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 297 от 20 апреля 2006 года (с изменениями на 12 февраля 2014г.) п.2</p>

3	<b>Заместитель директора по АХЧ, завхоз (1 чел.)</b>	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием	3шт  18пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н  п.32
4	<b>Рабочий по обслуживанию и ремонту (2 чел.)</b>	- костюм от общих производственных и механических воздействий  - сапоги резиновые с защитным подноском  - перчатки с полимерным покрытием  - перчатки резиновые или из полимерных материалов  -очки защитные  - средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	19 шт.  19 пар  114 пар  228 пар  До износа  До износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н  п.135
5	<b>Сторож (6 чел.)</b>	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  - сапоги резиновые с защитным подноском  -перчатки с полимерным покрытием	8 шт.  8 пар  96 пар в год	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н п. 163

6	<b>Учитель технологии  (1 чел.)</b>	- халат вискозно-лавсановый - фартук хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные - очки защитные	1 шт. 2 шт. 2 пары до износа	Постановление Минтруда от 30.12.1997г. № 69 п.80
7	<b>Повар (3 чел.)</b>	Костюм для защиты от общих производственных 1 шт.  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Нарукавники из полимерных материалов до износа	6 штук  6штук  12штук до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н  п.122
8	<b>Лаборант (1 чел.)</b>	Фартук из полимерных материалов с механических и нагрудником климатических испытаний Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее до износа	6 шт  36пар  3шт до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н п.62
9	<b>Кухонный работник (1 чел.)</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	3шт  3комплекта  3комплекта до износа  18пар  6штук	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н п.60
11	<b>Младший воспитатель (3чел.)</b>	Халат светлого тона хлопчатобумажный Дополнительно для раздачи пищи: -фартук, колпак или косынка Для мытья посуды: -фартук	14штук  14штук  14штук	Сан.Пин 2.4. 3648-20

		Для уборки пола: -специальный темный халат	14штук	
12	<b>Воспитатель (6чел.)</b>	Халат светлого тона хлопчатобумажный	16штук	Сан.Пин 2.4. 3648-20
13	<b>Машинист по стирке белья (1чел.)</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из хлопчатобумажных или смешанных тканей ; Фартук из прорезиненных материалов с нагрудником Сапоги резиновые или ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием или рукавицы, комбинированные с усилительными накладками	1 комплект  2шт  1 пара до износа  12пар	Приказ Мин-ва здравоохранения и социального развития РФ от07.12.2010г № 1078н п.10
	<b>Машинист котельной (10 чел.)</b>	- костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий; - костюм для защиты от повышенных температур; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки для защиты от повышенных температур; Щиток защитный лицевой или Очки защитные; Каска защитная; При работе в котельной, работающей на твердом топливе, дополнительно: - фартук из полимерных материалов с нагрудником.	9 шт.  9 шт.  45 пар  6 пары До износа 3 шт. на 2 года  1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н п.56
Итого, право на получение бесплатной сертифицированной спецодежды, на основании типовых норм имеют:				<b>36 работника учреждения</b>

**Примечание:**

При выдаче работникам СИЗ, работодатель руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности. При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах – типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов СОУТ и с учетом мнения профсоюза и включены в коллективный договор с указанием типовых норм.

Работодатель имеет право с учетом мнения профкома заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

(п.6,7 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой,

специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н).

С 1 сентября 2023 года вступает в силу Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" (документ не вступил в силу), в котором утвердили Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее — правила). В общих положениях к правилам указано, что Правила распространяются на работодателей — юридических и физ.лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и работников в случае, если им положена выдача СИЗ.

В приказе Минздравсоцразвития от 1 июня 2009 г. № 290н, по которому работали до 1 сентября 2023 года, все обязанности работников по СИЗам были прописаны в одной строчке «Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке». Теперь обязанности работников по применению им СИЗ значительно расширены. Они обязаны:

- применять выданные СИЗ по назначению;
- перед началом рабочего дня осмотреть СИЗ, проверить их исправность;
- если СИЗ неисправные, сообщить об этом непосредственному руководителю;
- проинформировать о том, что СИЗ загрязнены, требуют ремонт, или вышли из строя, потерялись или были украдены;
- сообщать об изменениях своего роста, размера, и других антропометрических характеристик, имеющих значения для получения СИЗ, подходящего по полу и размеру;
- вернуть выданные ему СИЗ в случае увольнения или перевода на другую должность, при которой они не требуются;
- вернуть работодателю утратившие до окончания нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ.

**Важно!** Работодатели могут переходить на единые типовые нормы выдачи не с 1 сентября 2023 года, а с 1 января 2025 года. Такая возможность была дана работодателям в соответствии со ст. 2 Федерального закона от 2 июля 2021 года № 311-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ». Решение о том, переходить на новые нормы, или остаться на прежних, принимает работодатель с отражением в Положении о системе управления охраной труда.

Рекомендуемый образец  
к Правилам обеспечения  
работников средствами  
индивидуальной защиты  
и смывающими средствами,  
утвержденным  
приказом Минтруда России  
от 29 октября 2021 г. N 766н

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шакаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Р.Т.  
/Биче-оол С.Д.  
2025 г.



### Нормы выдачи СИЗ

N п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности и выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)

Ответственное лицо \_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

Рекомендуемый образец  
к Правилам обеспечения  
работников средствами  
индивидуальной защиты  
и смывающими средствами,  
утвержденным  
приказом Минтруда России  
от 29 октября 2021 г. N 766н

**Личная карточка учета выдачи СИЗ**

**Лицевая сторона личной карточки**

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N \_\_\_\_\_  
учета выдачи СИЗ**

Фамилия \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_ Отчество (при  
наличии) \_\_\_\_\_  
Табельный номер \_\_\_\_\_  
Структурное подразделение \_\_\_\_\_  
Профессия (должность) \_\_\_\_\_  
Дата поступления на работу \_\_\_\_\_  
Дата изменения профессии  
(должности) или  
перевода в другое структурное  
подразделение \_\_\_\_\_

Пол \_\_\_\_\_  
Рост \_\_\_\_\_  
Размер:  
одежды \_\_\_\_\_  
обуви \_\_\_\_\_  
головного убора \_\_\_\_\_  
СИЗОД \_\_\_\_\_  
СИЗ рук \_\_\_\_\_

Наименование СИЗ	Пункт Норм	Единица измерения, периодичность выдачи	Количество на период

Ответственное лицо  
за ведение карточек  
учета выдачи СИЗ

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

**Оборотная сторона личной карточки**

Наименование СИЗ	Модель, марка, артикул, класс защиты СИЗ, дерматологических СИЗ	Выдано				Возвращено**			
		дата	количество	Лично /дозатор*	подпись получившего СИЗ	дата	количество	Подпись сдавшего СИЗ	Акт списания (дата, номер)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

\*- информация указывается только для дерматологических СИЗ  
 \*\* - информация указывается для всех СИЗ, кроме дерматологических СИЗ и СИЗ однократного применения

Рекомендуемый образец  
к Правилам обеспечения  
работников средствами  
индивидуальной защиты  
и смывающими средствами,  
утвержденным  
приказом Минтруда России  
от 29 октября 2021 г. N 766н

### Карточка учета выдачи дежурных СИЗ

Лицевая сторона личной карточки

КАРТОЧКА N \_\_\_\_\_  
учета выдачи дежурных СИЗ

Идентификатор рабочего места, за которым закреплены дежурные СИЗ: \_\_\_\_\_

Структурное подразделение \_\_\_\_\_

Фамилия, имя, отчество (при наличии) ответственного \_\_\_\_\_

Профессия (должность) ответственного \_\_\_\_\_

Предусмотрена приказом (номер и дата приказа об утверждении Норм) выдача: \_\_\_\_\_

Наименование СИЗ	Пункт Норм	Единица измерения, периодичность выдачи	Количество на период

Ответственное лицо \_\_\_\_\_

(подпись)

(фамилия, инициалы)

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	Модель, марка, артикул, класс защиты СИЗ	Выдано			Возвращено			
		дата	количество	подпись получившего СИЗ	дата	количество	подпись сдавшего СИЗ	Акт списания (дата, номер)
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Рекомендуемый образец  
к Правилам обеспечения  
работников средствами  
индивидуальной защиты  
и смывающими средствами,  
утвержденным  
приказом Минтруда России  
от 29 октября 2021 г. N 766н

**Сроки нормативной эксплуатации одежды специальной и обуви специальной для  
защиты от пониженных температур с учетом климатических поясов**

N п/п	Наименование специальной одежды и специальной обуви для защиты от пониженных температур	Нормативный срок эксплуатации по климатическим поясам (в годах)				
		I	II	III	IV	особый
1.	Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты	2,5	2			
2.	Одежда специальная от пониженных температур 3,4 класса защиты			2	1,5	1,5
3.	Обувь специальная для защиты от пониженных температур (по поясам)	2	1,5	1,5	1	1
4.	Обувь валяная		3	3	2	2
5.	Головной убор для защиты от пониженных температур	3	3	2	2	2

**Приложение № 3**  
к Соглашению по охране труда  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Р.Т.  
«01» апреля 2025 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыло, смывающих и**  
**обезвреживающих средств**

№№ п/п	Перечень работ и профессий	Норма выдачи (на 1 месяц)	Количество работников
1	2	3	4
1.	<p><i>Работы, связанные с загрязнением</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. педагог-библиотекарь</li> <li>2. зам по АХЧ, завхоз</li> <li>3. рабочий по обслуживанию и текущему ремонту</li> <li>4. сторож</li> <li>5. учитель технологии</li> <li>6. повар</li> <li>7. кухонный работник</li> <li>8. лаборант</li> <li>9. сторож</li> <li>10. младший воспитатель</li> <li>11. воспитатель</li> <li>12. Машинист по стирке белья</li> <li>13. Уборщик служебных помещений</li> </ol>	<p>200 грамм. (мыло туалетное), или 250 мл. (Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах), 200 грамм (очищающая паста для рук),</p>	36 чел.
2.	<p>Работы, связанные с загрязнением</p> <p>Технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Водитель-1 чел.</li> <li>2. Кочегары- 10 чел.</li> </ol>		
	<b>Итого, право на получение бесплатного мыла и др. средств имеют:</b>	7.200 грамм мыла /месяц или 9.000 мл. жидкого моющегося средства, в	<b>Всего 36 работника</b>

		дозированных устройствах/ месяц 2.200 грамм очищающая паста для рук/месяц	
--	--	---	--

### Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств

В соответствии с частью первой ст. 221 ТК РФ смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством о техническом регулировании, выдаются работникам бесплатно для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения.

На сегодняшний день действуют Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утв. приказом Минздрав социального развития России от 17.12.2010 N 1122н. Данный приказ был принят в период действия старой редакции ст. 221 ТК, поэтому в нем упоминаются и обезвреживающие средства. Однако с 1 сентября 2023 г. вступают в силу приказы Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" и N 767н "Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств", в которых термин "обезвреживающие средства" не употребляется. Соответственно, Приказ N 1122н с 1 сентября 2023 г. утратит силу, но до 31 декабря 2024 г. в целях обеспечения работников смывающими средствами работодателя вправе использовать и типовые нормы, изданные до 1 марта 2022 г.

В действующих Типовых нормах указаны конкретные объемы выдачи смывающих и обезвреживающих средств (далее - СОС) при выполнении работником определенных видов работ или воздействии на него определенных производственных факторов. Нормы выдачи приведены в расчете на месяц.

## Приложение № 4

к Соглашению по охране труда  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Р.Т.  
«20» марта 2025 г.

### Положение

#### о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях).

Медицинские осмотры (обследования) состояния здоровья работников – важнейшая составляющая в системе профилактических мер, направленных на определение пригодности работников выполнять работу по данной профессии или должности, а также для выявления и предупреждения профессиональных заболеваний в течение трудовой деятельности.

**Предварительный медицинский осмотр** человек проходит при поступлении на работу перед заключением трудового договора (контракта) с руководителем образовательного учреждения.

Цель данного осмотра является определение соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе.

**Периодические медицинские осмотры** (обследования) проводятся с целью наблюдения за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей, своевременного установления начальных признаков профессиональных заболеваний, выявления общих заболеваний, препятствующих продолжению работы в тех же производственных условиях, а также предупреждения несчастных случаев на производстве.

На основании ч.1 п.9 ст. 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" педагогические работники обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Настоящее Положение, в соответствии со статьями 214, 220 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 32,34 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» №52-ФЗ от 30.03.1999 г., регламентирует порядок проведения за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работниками образовательного учреждения с целью предупреждения заболеваний, профессиональных заболеваний, несчастных случаев, обеспечения безопасности труда, охраны здоровья, предотвращения распространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

Медицинские осмотры проводятся в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных абзацем 14 ч. 3 ст. 214 ТК РФ Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а так же работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Частота проведения медосмотров определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

(Роспотребнадзором) совместно с работодателями, исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже, чем один раз в год (приказ МЗСР от 16.08.04 № 87).

В соответствии с действующим законодательством (ст. 214, 220 Трудового кодекса, ст. 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и ст. 41 Закона РФ «Об образовании») работодатель обязан организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Работодатель должен обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Контроль за правильным и своевременным проведением обязательных медицинских осмотров осуществляют территориальные органы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), куда в случае необходимости профком должен обращаться.

Мероприятия по предупреждению заболеваемости должны включаться в коллективные договоры, а также в Соглашения по охране труда.

В отдельных случаях по решению органов местного самоуправления в некоторых организациях и учреждениях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

## **2. Оплата медицинских осмотров**

Обязательства по оплате медицинских осмотров предусмотрены статьями 214, 220 ТК РФ и являются расходными обязательствами работодателей. Расходы на их проведение оплачиваются на основании договора, заключенного между образовательной организацией и медицинской организацией, имеющей лицензию на этот вид деятельности.

"Согласно абзацу 14 ч. 3 ст. 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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.

Предусмотренные ч.8 ст.220 ТК РФ медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров, относятся к расходам на оплату труда (Налоговый кодекс РФ – п.7 статьи 255).

В связи с тем, что работодателем для педагогических работников выступает соответствующее образовательное учреждение, то средства на оплату медицинских осмотров должны закладываться ежегодно в полном объеме. Источником финансирования расходных обязательств является местный бюджет.

Таким образом, руководствуясь действующим законодательством, установлена обязанность работодателя – муниципальное образовательное учреждение за счет муниципального бюджета осуществлять расходы по оплате психиатрических и медицинских осмотров работников отрасли.

### **3. Ответственность сторон**

3.1. Работодатель несет ответственность за своевременную подготовку графика прохождения периодического медицинского осмотра в пределах, определенных действующим административным и трудовым законодательствами.

3.2 Работники бухгалтерии несут ответственность за своевременную оплату прохождения медицинского осмотра работниками образовательного учреждения в пределах, определенных действующим административным и трудовым законодательствами.

3.3. Работники образовательной организации несут ответственность за своевременное прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) в пределах, определенных действующим трудовым, законодательством.

**Положение о Комиссии по охране труда  
МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о комиссии по охране труда (далее – Комиссия) разработано в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса РФ, Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда", далее – Приложение и предусматривает порядок формирования, основные задачи, функции и права комиссии.

1.2. В своей работе комиссия руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде, охране труда и экологии, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами организации.

2. На основе Положения приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа утверждается положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее - Комитет) с учетом специфики деятельности работодателя.

3. Положение предусматривает основные задачи, функции и права Комитета.

4. Комитет является составной частью системы управления охраной труда.

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда. (ст. 217 ТК РФ) у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комитета строится на принципах социального партнерства.

5. Комитет взаимодействует с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, на территории которого осуществляет деятельность работодатель, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства указанного субъекта Российской Федерации, другими органами государственного надзора (контроля), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

6. Комитет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, действующими в отношении работодателя, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными актами работодателя.

7. Задачами Комитета являются:

а) разработка и дальнейшее совершенствование программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных

представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;

б) рассмотрение проектов локальных нормативных актов работодателя по охране труда и формирование предложений по их корректировке в целях недопущения противоречий с требованиями действующего законодательства или ущемления прав работников;

в) участие в организации и проведении контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, выполнением требований охраны труда, а также за правильностью обеспечения и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

г) подготовка и представление работодателю предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения проверок, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

д) рассматривать результаты проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, поступившие особые мнения, а также замечания и предложения первичной профсоюзной организации и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

е) содействие работодателю в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

8. Функциями Комитета являются:

а) рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;

б) содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда;

в) участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с обязательными требованиями охраны труда;

г) информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

д) информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;

е) информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому у работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

ж) содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;

з) содействие своевременной бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;

и) содействие работодателю в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

к) содействие работодателю во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;

л) подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;

м) подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации или иному уполномоченному работниками представительному органу предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов;

н) содействовать работодателю в рассмотрении обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

9. Для осуществления возложенных функций Комитет вправе:

а) запрашивать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;

б) заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;

в) заслушивать на заседаниях Комитета руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

г) участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комитета;

д) вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;

е) содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

10. Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессионального союза или иного представительного органа работников.

11. Численность членов Комитета определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, организационной структуры, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

12. Выдвижение в Комитет представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

13. Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей

является представителем выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.

14. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комитета.

15. Члены Комитета проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

16. Члены Комитета, представляющие работников, отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в Комитете работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комитета и назначать вместо них новых представителей.

17. Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.



								числ е Жен щин
<b>I. Организационные мероприятия</b>								
1.	Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"	Чел.	5	1. Директор; 2. Старший воспитатель структурного подразделения, 3. Специалист по охране труда или педагог организатор ОБЗР; 4. Председатель ППО, 5. Уполномоченный по охране труда от профсоюза. <b>28.000 руб.</b>	2025-28 гг. 1 раз в три года обучение.	Директор, Специалист по ОТ, Председатель ППО	62	44
2.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	Шт.		<b>15.000 руб.</b> в год, на три года необходимо <b>45.000 рублей</b>	Ежегодно	Директор Специалист по охране труда		
3.	Специальная оценка условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и производственный контроль на рабочих местах	рабочее место		<b>130.000 руб.</b>	2025г.	Директор, специалист по охране труда	62	44
<b>II. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>								

4.	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с ПРИКАЗОМ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ»	Чел.	Ж-44 М- 18	<b>2025-2026 гг.</b> Анализ яйца глист- <b>Ж- 74.800 руб.</b> <b>М- 27.000 руб.</b> <b>2026-2027 гг.</b> <b>Ж- 129.200 руб.</b> <b>М- 49.500 руб.</b> <b>2027-2028гг.</b> <b>Ж- 129.200 руб.</b> <b>М- 49.500 руб.</b> Итого, необходимо в год средств, на проведение периодических медосмотров: <b>101.800 рублей</b> Всего на три учебных периода необходимо заложить средств: <b>305.400 рублей.</b>	ежегодно, стоимость Ж-1700р. М-1500р.	Директор (ст.214 ТК РФ), специалист по охране труда	62	44
5.	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с Приказ Минздрава РФ от 24.05.2024 №262Н. "Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий". Редакция от 24.05.2024 — Действует с 01.09.2024. Зарегистрировано в Минюсте России 31 мая 2024 г. N 78396.	Шт.	10	<b>25.000 рублей</b>	2025-2028 гг.	Директор		
6.	ОПО на основании приказа Министерства Здравоохранения РФ от 20.05.2022 № 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды	Чел.	62	<b>74.400 рублей</b>	По плану стоимость ОПО в г. Кызыл: 1.200 рублей/чел.	Директор, специалист по охране труда	62	44

	деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование".							
7.	Санитарный минимум на основании Приказа Минздрава РФ от 29 июня 2000 г. № 229 "О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций"	чел.	62	40.920 рублей	1 раз в два года Стоимость: 660 рублей	Директор, специалист по охране труда	62	44
<b>III. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>								
8.	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами.	чел.	36	180.000 руб., необходимо ежегодно закладывать в бюджет на приобретение СИЗ; рублей необходимый минимум на три года, составляет 540.000 рублей.	2025-2028гг. ежегодно, на основании Типовых норм (Приложение №2)	Директор, специалист по охране труда	62	44
9.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.	чел.	36	18.000 руб. в год, на три года необходимо средств в размере: 54.000 рублей.	бесплатно, ежемесячно в течении учебного года. (Приложение №4)	Директор, специалист по охране труда	62	44
<b>IV. Мероприятия по пожарной безопасности</b>								
10.	Организация обучения работающих и обучающих мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.	Чел.	62	12.000 руб.	1 раз в 3 года	Директор, Ответственный за ПБ	62	44

11.	Приобретение (заправка) огнетушителей	Шт.	16	33.600	ежегодно	Директор, Ответственный за ПБ		
ИТОГО, необходимо средств до окончания срока действия Соглашения на мероприятия по охране труда: <b>1.298.320 рублей.</b>				В год необходимо закладывать средств на выполнения Соглашения по охране труда средств: <b>432.773 рубля</b>				

Директор МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва: \_\_\_\_\_



/С.Д.Биче-оол /

М.П.

Председатель ППО: \_\_\_\_\_

*Доржукай*

/А.С.Доржукай



М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке проведения административно-общественного**  
**(трехступенчатого) контроля охраны труда в**  
**МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна**  
**Республики Тыва**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность административно – общественного контроля по охране труда в МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва, далее- образовательная организация.

1.2. Положение об административно – общественном контроле по охране труда в Школе принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом директора учреждения.

1.3. Трехступенчатый (административно – общественный) контроль в системе управления охраной труда является основной формой контроля со стороны работодателя и профсоюзного комитета (далее – ПК) за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также соблюдением всеми службами, должностными лицами и работниками требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно – технических документов по охране труда.

1.4. Трехступенчатый контроль не исключает проведение административного контроля в соответствии с должностными обязанностями руководителей, а также общественного контроля в соответствии с Положением о комиссии охраны труда.

1.5. Руководство организацией трехступенчатого контроля осуществляют директор Образовательного учреждения, председатель Профкома и представители других общественных органов.

**2. Первая ступень трехступенчатого контроля**

2.1. Первую ступень контроля ежедневно на своем рабочем месте ведет учитель, преподаватель, воспитатель, мастер производственного обучения, руководитель кружка, секции и т.д.

2.2. На первой ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять:

- Выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой.
- Состояние и правильность организации рабочих мест (расположение и наличие необходимого инструмента, приспособлений и др.).
- Состояние проходов, переходов, проездов.
- Безопасность технологического оборудования.
- Соблюдение работниками правил электробезопасности.
- Исправность приточной и вытяжной вентиляции.
- Наличие и соблюдение работниками инструкций по охране труда.
- Наличие и правильность использования работниками средств индивидуальной защиты.
- Освещенность рабочего места.

2.3. При обнаружении отклонений от правил и норм техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, которые могут быть устранены сразу,

устраняются немедленно, остальные записываются в журнал административно - общественного контроля с указанием сроков исполнения.

### **3. Вторая ступень трехступенчатого контроля**

3.1. Вторую ступень контроля осуществляют заместители руководителя образовательной организации, руководители структурных подразделений, ответственные за состоянием и организацией охраны труда, председатель профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда от профсоюза.

3.2. Проверка проводится, как правило, один раз в неделю. В зависимости от условий труда и состояния охраны труда в образовательной организации возможно увеличение интервала между проверками до одного месяца.

3.3. На второй ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять

- Организацию и результаты работы первой ступени контроля.
- Выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения первой ступени контроля.
- Выполнение приказов директора образовательного учреждения и решений Профкома, предложений уполномоченных по охране труда.
- Выполнение мероприятий по предписаниям и указаниям органов надзора и контроля.
- Выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев.
- Исправность и соответствие производственного оборудования требованиям стандартов безопасности и другой нормативно – технической документации по охране труда.
- Соблюдение работниками образовательного учреждения правил электробезопасности.
- Соблюдение графиков планово – предупредительных ремонтов производственного оборудования, вентиляционных систем и установок, технологических режимов и инструкций.
- Состояние проходов, переходов, проездов.
- Состояние уголков по охране труда, наличие и состояние плакатов по охране труда, сигнальных цветов и знаков безопасности.
- Наличие и состояние защитных, сигнальных и противопожарных средств и устройств, контрольно – измерительных приборов.
- Своевременность и качество проведения инструктажей с работниками образовательного учреждения по безопасности труда.
- Наличие и правильность использования работниками средств индивидуальной защиты.
- Состояние санитарно – бытовых помещений и устройств.
- Соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины.

3.4. Результаты проверки записываются в журнале административно – общественного контроля и сообщаются директору образовательной организации.

3.5. В случае грубого нарушения правил и норм охраны труда, которое может причинить ущерб здоровью работников, обучающимся или привести к аварии, работа приостанавливается комиссией до устранения этого нарушения.

3.6. Руководитель и уполномоченный по охране труда информирует свой коллектив о состоянии охраны труда, о ходе мероприятий, намеченных комиссией второй ступени контроля и мерах по устранению выявленных недостатков с принятием соответствующего решения в протоколе.

### **4. Третья ступень трехступенчатого контроля**

#### **5.**

4.1. Третья ступень контроля осуществляет директор образовательной организации и председатель профкома, не реже одного раза в подуродие.

4.2. На третьей ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять:

- Организацию и результаты работы первой и второй ступеней контроля.

- Выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения третьей степени контроля.

- Выполнение приказов вышестоящих организаций, постановлений и решений профсоюзных органов, предписаний и указаний органов надзора и контроля, приказов директора образовательной организации и решений профкома по вопросам охраны труда.

- Выполнение мероприятий, предусмотренных планами, коллективным договором, соглашениями по охране труда и другими документами.

- Выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых и групповых несчастных случаев и аварий.

- Техническое состояние и содержание зданий, сооружений, помещений и прилегающих к ним территорий в соответствии с требованиями нормативно – технической документации по охране труда, состояние проезжей и пешеходной частей дорог.

- Эффективность работы приточной и вытяжной вентиляции.

- Выполнение графиков планово – предупредительного ремонта, наличие схем коммуникаций и подключения энергетического оборудования.

- Обеспеченность работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранения, организации стирки, чистки и ремонта.

- Обеспеченность работников санитарно - бытовыми помещениями и устройствами.

- Организацию лечебно – профилактического обслуживания работников.

- Состояние стендов по охране труда, своевременное и правильное их оформление.

- Организацию и качество проведение обучения и инструктирование работников по безопасности труда.

- Подготовленность работников к работе в аварийных условиях.

- Соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины.

4.3. На основании результатов анализа проводят проверку состояния замечаний, отмеченных в журнале учета проведения административно – общественного контроля первой и второй степени. На совещаниях при директоре с участие профсоюзного комитета заслушивают ответственных лиц за выполнение соглашения по охране труда, планов, приказов, предписаний. Проводят анализ происшедших несчастных случаев в образовательной организации.

4.4. Проведение совещания оформляется протоколом с указанием мероприятий по устранению выявленных недостатков и нарушений, сроков исполнения и ответственных лиц. На основании проверки и обсуждения вопросов по охране труда директором образовательной организации издается приказ.

Директор МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна РТ:

С.Д.Биче-оол

Председатель ППО:

/А.С.Доржукай /



**Приложение № 8**  
к Соглашению по охране труда  
на 2025-2028 гг.  
от «01» апреля 2025г.

**А К Т**  
**проверки выполнения соглашения по охране труда от**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Мы, председатель первичной профсоюзной организации А.С.Доржукай и директор МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва С.Д.Биче-оол проверили выполнение соглашения по охране труда за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ г. по МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва с. Чодураа улица Школьная дом 13

(наименование учреждения, адрес)

Наименование мероприятий, предусмотренных соглашением	Какая работа выполнена	Ассигновано по соглашению	Фактически израсходовано	Оценка качества выполненной работы и эффективность проведенных мероприятий	Причина невыполнения мероприятий
1	2	3	4	5	6

Директор МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва  
м.п.

Подпись

(Ф.И.О.)

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
м.п.

Подпись

(Ф.И.О)

**Приложение № 11**  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 гг.

От работодателя:

Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
С.Д. Биче-оол  
«01» апреля 2025 г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
А.С. Доржукай  
«01» апреля 2025 г.



**Положение о служебных командировках**

МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва

с. Чодураа -2025г.

## 1. Общее положения

1.1. Настоящее Положение о служебных командировках (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (в ред. от 29.07.2015 № 771) в целях регулирования вопросов, связанных с поездками работников в служебные командировки как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранных государств. Распространяется на всех работников МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шакаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва (далее по тексту – «Организация»).

Под «служебной командировкой» понимается поездка работника по письменному распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (места работы, предусмотренного трудовым договором с работником). Местом постоянной работы считается место расположения Организации (или место расположения филиала, представительства), работа, в которой обусловлена трудовым договором.

Поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного распоряжения работодателя в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Служебными командировками не признаются служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер.

1.2. Не допускается направлять в служебные командировки без согласия:

- работников в возрасте до 18 лет;
- работников в период действия ученического договора;
- беременных женщин.

1.3. Направление в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку. Обязанность известить их о праве отказаться от направления в служебную командировку возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники.

1.4. Указанным в пункте 1.3 Положения правом пользуются также работники:

- являющиеся матерями и отцами, воспитывающими без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- имеющие детей-инвалидов;
- осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- отцы, воспитывающие детей без матери;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

1.5. Основанием для выезда работника в служебную командировку является соответствующий приказ, издаваемый руководителем Организации.

Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

В случае проезда работника к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности), фактический срок пребывания в месте

командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта).

В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке работник подтверждает документами по найму жилого помещения в месте командирования. При проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается квитанцией (талоном) либо иным документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 09.10.2015 № 1085 «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации».

При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения либо иных документов, подтверждающих заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, в целях подтверждения фактического срока пребывания в месте командирования работником представляются служебная записка и (или) иной документ о фактическом сроке пребывания работника в командировке, содержащий подтверждение принимающей работника стороны (организации либо должностного лица) о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки).

1.6. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного работника, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в служебную командировку и в день приезда из служебной командировки решается по договоренности с непосредственным руководителем работника.

1.7. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных Положением.

1.8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись.

## **2. Гарантии работникам, направляемым в служебные командировки**

2.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

- 1) сохранение места работы (должности) и среднего заработка, исчисляемого в соответствии с Положением об оплате труда, действующим в Организации;
- 2) возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

2.2. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Организации.

2.3. Если работник специально командирован для работы в выходные или нерабочие праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с нормами ст. 153 ТК РФ.

2.4. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются:

- 1) Расходы по проезду.
- 2) Расходы по найму жилого помещения.
- 3) Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).
- 4) Иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома руководителя Организации.

#### 2.5. Размеры расходов, подлежащих возмещению.

2.5.1. Расходы по проезду к месту служебной командировки на территории Российской Федерации и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы, а также оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

2.5.2. Расходы по бронированию и найму жилого помещения на территории Российской Федерации возмещаются работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) в следующем порядке и размерах: 100% затрат, на территории иностранных государств: 100% затрат.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в следующем порядке и размерах фактически понесенных расходов.

2.5.3. Суточные выплачиваются командированному работнику в следующих размерах:

**300 рублей в день – при командировании по Республике Тыва;**

**700 рублей в день – при командировании за пределы Республики Тыва.**

Суточные возмещаются работнику за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем Организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Если работник по окончании рабочего дня по согласованию с руководителем Организации остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения при предоставлении соответствующих документов возмещаются работнику в следующих размерах: 100% затраченной суммы.

2.5.4. Оплата и (или) возмещение расходов работника в иностранной валюте, связанных с командировкой за пределы территории Российской Федерации, включая выплату аванса в иностранной валюте, а также погашение неизрасходованного аванса в иностранной валюте, выданного работнику в связи с командировкой, осуществляются в соответствии с Федеральным законом "О валютном регулировании и валютном контроле".

2.5.5. За время нахождения в пути работника, направляемого в командировку за пределы территории Российской Федерации, суточные выплачиваются:

а) при проезде по территории Российской Федерации - в порядке и размерах, которые предусмотрены для командировок в пределах территории Российской Федерации;

б) при проезде по территории иностранного государства - в порядке и размерах, которые предусмотрены для командировок на территории иностранных государств.

2.5.6. При следовании работника с территории Российской Федерации дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании на территорию Российской Федерации дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и на территорию Российской Федерации определяются по отметкам пограничных органов в паспорте.

При направлении работника в командировку на территории 2 или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется работник.

2.5.7. При направлении работника в командировку на территории государств - участников Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы, дата пересечения государственной границы Российской Федерации определяется по проездным документам (билетам).

В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению руководителя организации при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

2.5.8. Работнику, выехавшему в командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные в иностранной валюте выплачиваются в размере 50 процентов нормы расходов на выплату суточных для командировок на территории иностранных государств.

2.5.9. Расходы по проезду при направлении работника в командировку на территории иностранных государств возмещаются ему в порядке, предусмотренном пунктом 2.5.1. настоящего Положения.

2.5.10. Работнику при направлении его в командировку на территорию иностранного государства дополнительно возмещаются:

- а) расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
- б) обязательные консульские и аэродромные сборы;
- в) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
- г) расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
- д) иные обязательные платежи и сборы.

2.5.11. Возмещение иных расходов, связанных с командировками, осуществляется при представлении документов, подтверждающих эти расходы, в порядке и размерах, которые предусмотрены абзацем 2.5. настоящего Положения.

2.5.12. Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **3. Порядок возмещения расходов и представления отчета об израсходованных суммах**

3.1. Выдача наличных денег под отчет (денежный аванс) на расходы, связанные со служебными командировками, производится накануне дня выезда в служебную командировку (или в последний рабочий день недели – в том случае, если работник будет выезжать в служебную командировку в выходной и/или нерабочий праздничный день).

Основанием для выдачи денег является письменное заявление работника, составленное в произвольной форме и содержащее резолюцию руководителя Организации, содержащую:

- информацию о сумме наличных денег;
- о сроке, на который выдаются наличные деньги;
- подпись руководителя Организации;
- дату.

Выдача наличных денег под отчет проводится при условии полного погашения работником, направляемым в командировку, задолженности по ранее полученной под отчет сумме наличных денег.

3.2. Работник в течение 3 рабочих дней по возвращении из служебной командировки обязан представить в бухгалтерию Организации авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются:

- документы о найме жилого помещения;
- фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей);
- об иных расходах, связанных с командировкой.

По истечении указанного срока руководитель Организации вправе издать приказ об удержании суммы неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, из заработной платы работника. Порядок и сроки удержания устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

**Приложение № 12**  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 гг.

От работодателя:

Директор  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
С.Д. Биче-оол  
«01» апреля 2025 г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с. Чааты  
им. К.О. Шактаржыка  
А.С. Доржукай  
«01» апреля 2025 г.



**Положение**  
об учете и расследовании микротравм (микрповреждений)  
МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка  
Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва

с. Чодураа 2025г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение по учету микроповреждений (микротравм) работников МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О. Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна, (далее - Положение) разработаны в целях исполнения требований: статей 214, 216, 226 раздела X Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139), Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №632н от 15 сентября 2021 года «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников», а также Уставом учреждения и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность с целью совершенствования внутренних процессов управления охраной труда в организации, предупреждения производственного травматизма и охраны труда.

1.2. Данное Положение регламентирует основные термины и определения, определяет цели и задачи учета и расследования микротравм (микроповреждений) в МБОУ СОШ с. Чааты им. К.О.

Шактаржыка Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва

(далее-учреждение), регулирует порядок учета и расследования микротравм (микроповреждений), а также устанавливает права и обязанности пострадавшего работника и директора в случае микротравмы (микроповреждения).

1.3. **Микротравма (микроповреждение)** - следствие предшествующих нарушений требований охраны труда, при организации и проведении работ, которые могут привести к более тяжелым последствиям, в первую очередь на рабочих местах, находящихся в зонах повышенной опасности.

1.4. Своевременное выявление и устранение возникающих опасностей получения работником микротравмы (микроповреждения) позволяет предупредить несчастные случаи, профессиональные заболевания, снизить объем работы при их расследовании и финансовые затраты. Учет происшедших микротравм (микроповреждений) позволяет провести качественный анализ с оценкой профессиональных рисков.

1.5. Объектом управления является охрана труда, как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой и образовательной деятельности, включающая в себя правовые, организационно-технические, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

1.6. Директор учреждения осуществляет руководство по работе охраны труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности.

1.7. Должностные лица, осуществляющие работу по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности, определяются приказом директора учреждения.

1.8. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации на директора, который в этих целях создает систему управления охраной труда («СОУТ» ст.217 ТК РФ).

1.9. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения.

## **2. Основные термины и определения**

2.1. В настоящем Положении используются термины и определения в соответствии с ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования» и ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».

2.2. **Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-

технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

2.3. **Требования охраны труда** - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

2.4. **Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

2.5. **Работодатель** - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

2.6. **Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудовой деятельности, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

2.7. **Стандарты безопасности труда** - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

2.8. **Вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

2.9. **Микротравма** - незначительное повреждение тканей организма работника (ссадина, ушибы мягких тканей, кровоподтеки, поверхностные раны и др.), вызванное внешним воздействием опасного производственного фактора, которое не повлекло за собой расстройство здоровья или временную утрату трудоспособности работника с необходимостью его перевода на другую работу.

2.10. **Безопасные условия труда, безопасность труда** - условия труда, при которых воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов исключены, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

2.11. **Опасный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

2.12. **Опасная ситуация (инцидент)** - ситуация, возникновение которой может вызвать воздействие на работника (работников) опасных и вредных производственных факторов.

2.13. **Оценка состояния здоровья работников** - процедуры оценки состояния здоровья работников путем медицинских осмотров.

2.14. **Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

2.15. **Специальная оценка условий труда** - комплекс мероприятий по выявлению вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудовой деятельности и оценке уровня их воздействия на работника.

### **3. Цели и задачи учета и расследования микротравм (микроразрывов)**

3.1. Целью организации проведения учета и расследования микротравм (микроразрывов) в учреждении является совершенствование внутренних процессов управления охраной труда, предупреждение травматизма, аварийных ситуаций, а также выявления и в дальнейшем повышение эффективности в проведении системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, обеспечении улучшения условий и охраны труда.

3.2. Задачами для реализации цели по учету и расследованию микротравм (микроразрывов) в учреждении является:

- создание на основании полученного объема информации по результатам расследованных микротравм (микроразреждений) базы данных об имеющихся опасностях с оценкой выявленных профессиональных рисков в учреждении;
- подготовка и проведение мероприятий, направленных на минимизацию микротравм (микроразреждений) в учреждении.

#### 4. Порядок учета микротравмы (микроразреждения)

4.1. Основанием для регистрации микротравмы (микроразреждения) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к директору. В случае, если пострадавший обратился к медицинскому работнику, то медработнику необходимо сообщить о микротравме (микроразреждении) работника директору учреждения незамедлительно.

4.2. Директору после полученной информации необходимо убедиться в том, что пострадавшему оказана необходимая первая помощь и (или) медицинская помощь.

4.3. Директор учреждения доносит информацию до специалиста по охране труда (ответственного за охрану труда) о микротравме (микроразреждении) работника любым общедоступным способом.

4.4. При информировании специалиста по охране труда (ответственного за охрану труда) о микротравме (микроразреждении) работника указывается:

- фамилия, имя, отчество (при наличии) пострадавшего работника, должность;
- место, дата и время получения работником микротравмы (микроразреждения);
- характер (описание) микротравмы (микроразреждения);
- краткая информация об обстоятельствах получения работником микротравмы (микроразреждения).

#### 5. Порядок расследования микротравмы (микроразреждения)

5.1. В результате полученной информации, специалисту по охране труда необходимо расследовать обстоятельства и причины, приведшие к возникновению микротравмы (микроразреждения) работника, а также провести осмотр места происшествия.

5.2. При необходимости к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм (микроразреждений) работника, привлекается директор учреждения и проводится опрос очевидцев.

5.3. На основании полученной информации специалист по охране труда составляет Справку (**Приложение №1**) и обеспечивает регистрацию о полученной микротравме (микроразреждении) работника в Журнале соответствующих сведений (**Приложение №2**).

5.4. Специалист по охране труда (ответственного за охрану труда) разрабатывает при необходимости мероприятия по предупреждению возможных опасностей и снижению профессиональных рисков, планированию работ по улучшению условий труда.

5.5. При подготовке перечня соответствующих мероприятий необходимо учитывать:

- обстоятельства получения микротравмы (микроразреждения), включая используемое оборудование, инструменты, материалы и сырье, приемы работы, условия труда, и возможность их воспроизведения в схожих ситуациях или на других рабочих местах;
- организационные недостатки в функционировании системы управления охраной труда;
- физическое состояние работника в момент получения микротравмы (микроразреждения);
- меры по контролю;
- механизмы оценки эффективности мер по контролю и реализации профилактических мероприятий.

5.6. По окончании расследования микротравмы (микрповреждения) директор учреждения проводит внеплановый инструктаж причастным работникам при нарушении требований охраны труда, если эти нарушения создавали реальную угрозу наступления тяжких последствий.

#### **6. Права и обязанности работника в случае микротравмы (микрповреждения)**

6.1. В соответствии с требованиями статьи 214, 215 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан немедленно извещать директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.2. Пострадавшему работнику необходимо донести информацию до директора о происшедшей ситуации в учреждении.

6.3. Пострадавший работник имеет право на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравмы (микрповреждения).

#### **7. Права и обязанности директора в случае получения работниками микротравмы (микрповреждения)**

7.1. Директор учреждения в соответствии с требованиями статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации обязан обеспечить безопасные условия и охраны труда работникам, принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций в учреждении, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2. Директор учреждения своим Приказом назначает ответственных за учет и расследование микротравмы (микрповреждения) в учреждении.

7.3. Директор учреждения в целях выполнения требований статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации должен:

- организовать ознакомление должностных лиц с порядком учета микротравм (микрповреждений) работников;
- организовать информирование работников о действиях при получении микрповреждения (микротравмы);
- организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микротравмам (микрповреждениям) работников, и фиксацию результатов рассмотрения в Справке о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравмы (микрповреждения) работника;
- обеспечить доступность в учреждении бланка Справки в электронном виде или на бумажном носителе;
- организовать регистрацию происшедших микротравм (микрповреждений) в Журнале учета микрповреждений (микротравм) работников;
- установить место и сроки хранения Справки и Журнала. Рекомендованный срок хранения Справки и Журнала составляет не менее 1 года;
- давать оценку своевременности, качеству расследования, оформления и учета микротравмы (микрповреждений) в учреждении (при их наличии);
- принимать меры по предотвращению микротравмы (микрповреждения), сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечивать контроль оформления и учета микротравм (микрповреждений) в учреждении;

- обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий труда (устранению причин микротравмы).

## **8. Заключительные положения**

8.1. Настоящее Положение об учете микротравм в учреждении является локальным нормативным актом, согласуется с Профсоюзным комитетом и утверждается (вводится в действие) приказом директора образовательного учреждения.

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Положение об учете и расследовании микротравм (микрповреждений) в учреждении принимается на срок действия коллективного договора. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.8.1. настоящего Положения.

8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

**Приложение N 1  
к Рекомендациям по учету  
микротравм (микротравм)  
работников, утвержденным приказом  
Министерства труда и социальной защиты  
Российской Федерации  
от 15 сентября 2021 № 632н**

**Справка  
о рассмотрении причин и обстоятельств, приведших к возникновению  
микротравмы (микротравмения) работника**

Пострадавший работник: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество (при наличии), год рождения, должность,  
наименование образовательной организации, стаж работы по специальности)

Место получения работником микротравмы (микротравмения): \_\_\_\_\_

Дата, время получения работником микротравмы (микротравмения): \_\_\_\_\_

Действия по оказанию первой помощи: \_\_\_\_\_

Характер описания микротравмы (микротравмения): \_\_\_\_\_

Обстоятельства:

(изложение обстоятельств получения микротравмы (микротравмения))

Причины, приведшие к микротравмению (микротравме): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(указать выявленные причины)

Предложения по устранению причин, приведших к микротравмы  
(микрповреждения): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Подпись: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(Ф.И.О. уполномоченного лица,  
должность)

**Приложение N 2**  
**к Рекомендациям по учету**  
**микроразреждений (микроразреждений)**  
**работников, утвержденным приказом**  
**Министерства труда и социальной защиты**  
**Российской Федерации**  
**от 15 сентября 2021 N 632н**

**Журнал учета микроразреждений (микроразреждений) работников**

\_\_\_\_\_ (наименование образовательной организации)

Дата начала ведения журнала \_\_\_\_\_

Дата окончания ведения журнала \_\_\_\_\_

№ п/п	ФИО пострадавшего работника, должность	Место, дата и время получения микроразреждения (микроразреждения)	Краткие обстоятельства получения микроразреждения (микроразреждения)	Причины микроразреждения (микроразреждения)	Характер (описание) микроразреждения (микроразреждения)	Принятые меры	Последствия микроразреждения (микроразреждения)	ФИО лица, должность проводившего запись
1	2	3	4	5	6	7	8	9