

Уведомление  
о регистрации коллективного договора, соглашения (изменения  
в коллективный договор, соглашение), без наличия условий,  
ухудшающих положение работников

г. Радужный  
от 30.06.2023

N 26

По результатам рассмотрения коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» на 2023-2026 годы (далее МБОУ СОШ № 5), заключенного между МБОУ СОШ № 5 в лице директора В.А. Базановым и трудовым коллективом МБОУ СОШ №5 в лице председателя профсоюзного комитета А.И. Цуркану подписанного 08.06.2023, присвоен регистрационный номер 26/2023 дата регистрации 30.06.2023.

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

Начальник управления  
экономики и прогнозирования  
администрации города Радужный



С.М. Гладышева



<p><b>«СОГЛАСОВАНО»</b></p> <p>Председатель профсоюзного комитета Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» — «Школа здоровья и развития»</p> <p><i>А.И.Цуркану</i> А.И.Цуркану</p> <p>Протокол № <u>3</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>	<p><b>«УТВЕРЖДАЮ»</b></p> <p>Директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» - «Школа здоровья и развития»</p> <p><i>В.А.Базанов</i> В.А.Базанов</p> <p>«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ «ШКОЛА ЗДОРОВЬЯ И РАЗВИТИЯ»</p> <p>Приказ № <u>313</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>
--	--

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №5» — «ШКОЛА  
ЗДОРОВЬЯ И РАЗВИТИЯ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, установлены для работников Учреждения, регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. Настоящие правила представляют собой основы поведения работников Учреждения, которыми надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей. Правила являются обязательными для исполнения всеми работниками Учреждения.

1.5. Положения Правил, ухудшающие положение работников в сравнении с законодательством, уставом и коллективным договором Учреждения, недействительны с момента их установления и применению не подлежат.

1.6. Правила призваны четко регламентировать организацию работы всего Учреждения и работников, способствовать их нормальной работе, обеспечить рациональное использование рабочего времени, способствовать укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работников, организации труда на научной основе, высокому качеству работы.

Дисциплина труда (трудовая дисциплина) - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, трудовым договором и настоящими Правилами;

1.7. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются руководителем Учреждения в пределах предоставленных ему прав с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения и работников, либо по соглашению с ними.

1.8. Настоящие Правила являются неотъемлемым приложением к Коллективному договору Учреждения (ст. 190 ТК РФ).

<p><b>«СОГЛАСОВАНО»</b>                  Председатель профсоюзного комитета                  Муниципального бюджетного                  общеобразовательного учреждения                  «Средняя общеобразовательная школа №5»                  - «Школа здоровья и развития»                  _____                  А.И.Цуркану                  Протокол № <u>3</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>	<p style="text-align: right;"><b>«УТВЕРЖДАЮ»</b></p> Директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» - «Школа здоровья и развития» _____ В.А. Базанов Приказ № <u>313</u> от <u>08.06.2023г.</u>
--	--

**Перечень должностей, профессий с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Директор	3
2.	Заместитель директора (административно хозяйственная работа)	3
3.	Главный бухгалтер	3
4.	Заместитель главного бухгалтера	3

<p><b>«СОГЛАСОВАНО»</b>                  Председатель профсоюзного комитета                  Муниципального бюджетного                  общеобразовательного учреждения                  «Средняя общеобразовательная школа №5»                  - «Школа здоровья и развития»                  _____ А.И.Цуркану                  Протокол № <u>3</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>	<p><b>«УТВЕРЖДАЮ»</b>                  Директор Муниципального бюджетного                  общеобразовательного учреждения «Средняя                  общеобразовательная школа №5» - «Школа                  здоровья и развития»                  _____ В.А. Базанов                  Приказ № <u>313</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>
---	---

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» - «Школа здоровья и развития»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 27.02.2019 № 5-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02.03.2017 № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Постановлением администрации города Радужный от 29.08.2022 года № 1362 «О внесении изменений в постановление администрации города Радужный от 30.11.2017 № 1752» другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» - «Школа здоровья и развития» (далее МБОУ СОШ № 5) и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7107 рублей (далее – ставка заработной платы).

1.4. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом: государственных гарантий по оплате труда;

<p><b>«СОГЛАСОВАНО»</b>                  Председатель профсоюзного комитета                  Муниципального бюджетного                  общеобразовательного учреждения                  «Средняя общеобразовательная школа №5»                  - «Школа здоровья и развития»                  _____ А.И.Цуркану                  Протокол № <u>3</u> от <u>08.03.2023г.</u></p>	<p><b>«УТВЕРЖДАЮ»</b>                  Директор Муниципального бюджетного                  общеобразовательного учреждения «Средняя                  общеобразовательная школа №5» - «Школа                  здоровья и развития»                  _____ В.А. Базанов                  Приказ № <u>313</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>
---	---

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении (распределении) стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №5, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из окружного бюджета**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров.

1.2. Положение регламентирует порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения, исключая руководителя.

1.3. Стимулирующая выплата - доплата к должностному окладу (тарифной ставке), которая выплачивается за высокий результат при выполнении должностных обязанностей и работу сверх функций должностных обязанностей на основании критериев, установленных в % к должностному окладу (тарифной ставке) или в фиксированных суммах.

1.4. За счет экономии средств по фонду оплаты труда, руководитель ОУ вправе, не допуская необоснованного установления стимулирующих и компенсационных выплат, а также незаконного и избыточного расходования бюджетных средств, перераспределять средства внутри фонда и направлять их на выплату стимулирующих выплат, в т.ч. разовых премий.

1.5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией, созданной из представителей управляющего совета школы, работников школы в количестве не менее 5 человек. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.6. Периодичность заседания определяется Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

1.7. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются за работу, не входящую в функциональные обязанности работника.

1.8. Все виды стимулирующих выплат выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются для исчисления среднего заработка в соответствии с Положением об исчислении порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г № 922 (с изменениями от 11 ноября 2009 г.)

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- за качество выполняемых работ;

<p><b>«СОГЛАСОВАНО»</b></p> <p>Председатель профсоюзного комитета Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» - «Школа здоровья и развития»</p> <p><i>А.И.Цуркану</i> А.И.Цуркану</p> <p>Протокол № <u>3</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>	<p><b>«УТВЕРЖДАЮ»</b></p> <p>Директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» - «Школа здоровья и развития»</p> <p><i>В.А.Базанов</i> В.А.Базанов</p> <p>Приказ № <u>313</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>
--	--

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### О КОМПЕНСАЦИИ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ С ПЕРЕЕЗДОМ К НОВОМУ МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 5

На основании Решения Думы города Радужный от 18.06.2015 № 600 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Радужный.»

1. Работникам, заключившим трудовые договоры с МБОУ СОШ № 5 за счет средств работодателя в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора компенсируется - оплата стоимости проезда и провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным транспортом.

2. Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

а) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда, указанной в пункте а) части 6 статьи 4 Решения Думы города Радужный №600 от 18.06.2015г.

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

В случае смерти работника компенсация по соглашению всех совершеннолетних членов семьи предоставляется одному из них. Под членами семьи работника понимаются супруг (супруга), несовершеннолетние дети до 18 лет, а также дети, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования.

При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, вышеуказанным лицам по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета **не свыше 5 тонн на семью** до конечного географического пункта пересечения государственной границы Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку

<p><b>«СОГЛАСОВАНО»</b>                  Председатель профсоюзного комитета                  Муниципального бюджетного                  общеобразовательного учреждения                  «Средняя общеобразовательная школа №5»                  - «Школа здоровья и развития»                  _____                  А.И.Цуркану                  Протокол № <u>3</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>	<p><b>«УТВЕРЖДАЮ»</b>                  Директор Муниципального бюджетного                  общеобразовательного учреждения «Средняя                  общеобразовательная школа №5» - «Школа                  здоровья и развития»                  _____                  В.А. Базанов                  Приказ № <u>313</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>
--	--

**Соглашение по охране труда МБОУ СОШ №5**

п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий.
	2	3	4	5	6	7
<b>Организационные мероприятия</b>						
1.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников школы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90	-	-	-	В течение года по плану.	Специалист по охране труда
2.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.	-	-	-	Постоянно	ПДК, председатель ПК, директор школы
3.	Разработка, утверждение и размножение инструкций и программ инструктажей по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательной организации, а также изучение новых нормативно-правовых актов и законов в области охраны труда.	-	-	-	В течение года	Специалист по охране труда Руководители подразделений
<b>Технические мероприятия</b>						
1.	Приведения зданий (производственных, административных, бытовых, общественных, складских) сооружений, помещений к нормам в соответствии с требованиями СНиП.	-	-	-	В течение года	Администрация школы
2.	Рациональное размещение учебного оборудования, вычислительной техники, технических средств обучения в целях обеспечения	-	-	-	Постоянно	Зав. Кабинетами

<p><b>«СОГЛАСОВАНО»</b>                  Председатель профсоюзного комитета                  Муниципального бюджетного                  общеобразовательного учреждения                  «Средняя общеобразовательная школа №5»                  - «Школа здоровья и развития»                  _____ А.И.Цуркану                  Протокол № <u>3</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>	<p><b>«УТВЕРЖДАЮ»</b>                  Директор Муниципального бюджетного                  общеобразовательного учреждения «Средняя                  общеобразовательная школа №5» - «Школа                  здоровья и развития»                  _____ В.А. Базанов                  Приказ № <u>393</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>
---	---

**НОРМЫ**

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ СОШ №5 (основание: приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н, постановление Минтруда РФ от 08.12.1997 №61, приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 №357н).**

Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма, срок
Лаборант кабинета химии	Халат х/б или из смеш. тканей	1 на 1,5 года
	Фартук прорезиненный	Дежурный
	Перчатки резиновые	Дежурные
	Тапочки или ботинки кожаные	2 пары/1 пара на год
	Очки защитные	До износа
Лаборант, учителя физики, занятые в кабинете физики	Перчатки диэлектрические	Дежурные
	Указатель напряжения	Дежурный
	Инструмент с изолир. ручками	Дежурный
	Коврик диэлектрический	Дежурный
Учитель технического труда	Костюм х/б	1 на 1 год
	Рукавицы комб. или перчатки с полимерным покрытием	2 пары на 1 год
	Очки защитные	До износа
	Берет	1 на 1 год
Уборщик служебных и производственных помещений	Халат х/б или из смеш. тканей	1 на 1 год
	Рукавицы или перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
	Сапоги резиновые	1 пара на 1 год
	Перчатки резиновые	2 пары на 1 год
Библиотекарь	Халат х/б	1 на 1 год

<p><b>«СОГЛАСОВАНО»</b>                  Председатель профсоюзного комитета                  Муниципального бюджетного                  общеобразовательного учреждения                  «Средняя общеобразовательная школа №5»                  - «Школа здоровья и развития»                  _____                  А.И.Цуркану                  Протокол № <u>3</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>	<p><b>«УТВЕРЖДАЮ»</b>                  Директор Муниципального бюджетного                  общеобразовательного учреждения «Средняя                  общеобразовательная школа №5» - «Школа                  здоровья и развития»                  _____                  В.А. Базанов                  Приказ № <u>313</u> от <u>08.06.2023г.</u></p>
--	--

**Положение по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ.**

**Общие положения**

Положение разработано в целях определения основных подходов к проблеме ВИЧ/СПИДа и сокращению негативного влияния эпидемии на работников организации (учреждения/предприятия) и членов их семей.

**Профилактические мероприятия**

Для поддержки здорового образа жизни, предотвращения или минимизации новых заболеваний работников и членов их семей организация (учреждение/предприятие) проводит следующие информационно-образовательные мероприятия:

- оформляет стенд для размещения информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа;
- включает вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа в водные инструктажи и инструктажи на рабочем месте с последующим анкетированием.

**Недопущение дискриминации и стигматизации**

Следуя принципам создания достойных условий труда и соблюдения прав человека, все работники будут пользоваться защитой от дискриминации и преследований, вызванных их реальным или предполагаемым ВИЧ-статусом. При этом будет сохраняться их занятость в организации (учреждение/предприятие), доступ к медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению и другим социальным гарантиям.

Организация (учреждение/предприятие) придерживается принципов недискриминации, конфиденциальности. ВИЧ/СПИД будет рассматриваться как любое другое серьезное и/или угрожающее жизни заболевание.

Организация (учреждение/предприятие) признает право работника на конфиденциальность его или ее ВИЧ-статуса. Эта информация носит частный характер, и ни при каких обстоятельствах организация (учреждение/предприятие) не должна настаивать на ее разглашении. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу или для повышения в должности.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными или больными СПИДом, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство организации (учреждение/предприятие) берет на себя обязательства по обеспечению работников, живущих с ВИЧ, гибким графиком работы или предложит разумное изменение в условиях труда для продолжения занятости работника.