


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ПРИБСКАЯ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
НА 2023-2025 ГОДЫ**

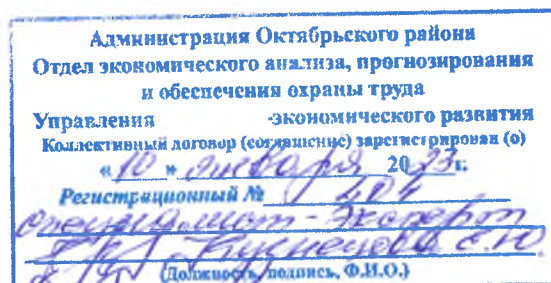
От работодателя:  
Директор школы



А. Енин/

От работников  
Председатель профсоюзной  
организации школы

 /Х.М. Султанова/



Срок действия коллективного договора с 01.01.2023 по 31.12.2025 в соответствии с Протоколом общего собрания № 3 от 16 декабря 2022 г.

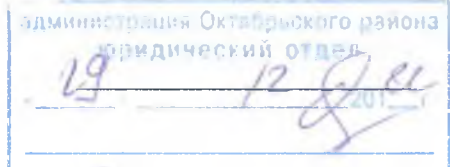
**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ПРИБСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
пгт. Приобье**

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



Е.Ю. Кузнецова

*20.02.2012*



Юридический отдел

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



Н.Г. Куклина

Исполняющий обязанности заместителя  
начальника Управления образования и молодежной  
политики администрации Октябрьского района



Е.В. Манакова

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.07.2013 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», трехсторонним соглашением между администрацией Октябрьского района, объединением работодателей Октябрьского района и профсоюзными организациями Октябрьского района на 2023-2025 годы, законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и школы по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы 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.

Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. работодатель в лице его представителя – директора школы Енина Михаила Николаевича (далее работодатель);

1.3.2. работники школы в лице их представителя – председателя первичной организации профсоюза – Султановой Хатимы Муллахметовны

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней со дня его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Школы (ст. 43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности школы, 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 договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. 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 работников в установленном законом порядке (ст. 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.

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты школы, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с первичной организацией профсоюза.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий 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. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания данного коллективного договора. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в школе оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, как на неопределенный срок (далее по тексту: «бессрочный трудовой договор»), так и на определенный срок не более пяти лет. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с заместителями директора, главным бухгалтером;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.

2.3. В трудовом договоре (либо в приложении к трудовому договору – тарификационный лист) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки для педагогов.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

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

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану,

государственным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мнения профсоюзного комитета. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случае принятия данного решения педагогическим советом Школы.

Предварительная учебная (педагогическая) нагрузка на новый учебный год устанавливается педагогическим работникам, для которых Школа является основным местом работы и с которыми заключены бессрочные трудовые договоры, работодателем до 6 апреля текущего учебного года на следующий учебный год в размере не менее 1 ставки, если иное не предусмотрено действующим трудовым договором. Данная нагрузка закрепляется приказом, с которым работники обязаны ознакомиться. Работодатель не вправе изменять данную нагрузку в сторону уменьшения, изменение предварительно установленной нагрузки производится по соглашению сторон (основанием изменения считается письменное согласие работника).

Окончательная тарификация педагогической нагрузки на учебный год утверждается работодателем в срок не позднее 5 календарных дней до начала учебного года.

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

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, возможно только по взаимному согласию сторон, либо по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа на все время простоя (отмена занятий в связи с климатическими условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную (педагогическую) нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет (трех лет) или после окончания этого отпуска.

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

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе в письменном виде.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.13. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными

соглашениями, локальными актами организации и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.14. Работнику выплачивается выходное пособие 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 связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

### **3. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Школы.

3.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации на каждый календарный год.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации) работников;

- в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы;

- в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

### **4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в первичную организацию профсоюза проекты приказов о сокращении численности и штатов, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников, что может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом первичной профсоюзной организации - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым считается увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

4.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери (отцы) при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации школы, а также случаев грубого нарушения трудовой дисциплины, предусмотренных трудовым законодательством. В этом случае, работодатель (или его правопреемник) информирует органы службы занятости в сроки, установленные законодательством.

4.4. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случаев ликвидации школы).

4.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ). Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в школу и занятие открывшихся вакансий.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается недельная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин на 1 ставку.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических работников учреждения сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы (статья 92 ТК РФ и статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») - не более 35 часов в неделю;

Сокращенная продолжительность рабочего времени для этих работников, является для них полной нормой труда и не влечет уменьшения оплаты труда.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, устанавливается при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование школы в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, сетка часов учителя предметника не может содержать более двух свободных уроков подряд.

5.6. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 п.п. 1, 2, 3 ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, 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.

5.7. В случаях, предусмотренных ч. 2 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ч. 3 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.



5.8. В школе для некоторых работников устанавливается ненормированный рабочий день (приложение № 1).

5.9. В период каникул, установленных для обучающихся, и не совпадающих с ежегодными основными и дополнительными отпусками работников, является для них рабочим временем. 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.

5.10. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.11. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.12. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по письменному соглашению сторон.

5.13. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Общими выходными днями для работников является суббота, воскресенье.

6.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков ежегодно доводится работодателем до сведения работников не позднее, чем за 14 дней до наступления календарного года.

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 и с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией с учетом положений ст. 126 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;

- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время основного отпуска.

6.4. В школе предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- педагогическим работникам, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 и составляет 56 календарных дней;
- за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);
- занятым на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда);
- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) (приложение № 1).

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930 № 169).

6.5. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.6. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Учредителем.

6.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (без учета времени на дорогу) – до 5 календарных дней.

- при праздновании юбилея – до двух календарных дней;

- родителям, ребенок которых идет в первый класс, предоставлять выходной день 1 сентября без сохранения заработной платы, если при этом не наносится ущерб учебно-воспитательному процессу образовательной организации.

Работнику, прибывшему из других регионов Российской Федерации, предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

6.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

## 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основании Положения об оплате труда работников учреждения, утвержденного работодателем, в соответствии с постановлением администрации Октябрьского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Октябрьского района муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Октябрьского района», Отраслевым соглашением между Управлением образования и молодежной политики администрации Октябрьского района и Октябрьской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.2. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- социальных выплат;

- иных выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами Октябрьского района.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 и 10 числа месяца.

7.4. На начало нового учебного года утверждаются директором школы тарификационные списки работников и согласовываются с Учредителем.

7.5. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, работодатель производит дополнительную оплату за счет фонда стимулирования.

7.6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы работодатель осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

7.7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (ст. 147 ТК РФ).

7.8. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 142, ст. 234 ТК РФ;

- сохранять за работником, участвующим в забастовке в связи с невыполнением настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и муниципального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор и главный бухгалтер школы.

7.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу. Сохранение за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не более чем на один год; не более чем на один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не более чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

7.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории. Положения настоящего пункта применяются в случае, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано педагогическим работником до даты истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории. Уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на период рассмотрения заявления педагогического работника аттестационной комиссией и принятия решения по результатам аттестационных процедур.

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

7.13. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до

прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

7.14. В состав аттестационной комиссии школы в обязательном порядке включается представитель первичной организации профсоюза.

7.15. Участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч., вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств школы.

7.16. При выплате заработной платы работнику обязаны выдавать расчетный листок.

7.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры доплат за работу с вредными и опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. (Приложение № 3).

## 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Октябрьского района.

К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные выплаты производятся в размерах и в порядке, установленном статьями 147, 148, 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Думы Октябрьского района от 12.10.2012 № 304 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района» и Положением об оплате труда работников учреждения.

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

8.2. Работодатель ведет учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.3. Работодатель в образовательных целях обеспечивает бесплатным использованием работников библиотечным фондом.

8.4. Педагогическим работникам, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности, выплачивается ежемесячная денежная компенсация в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном законодательством.

8.5. Педагоги не менее 25 лет осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста, имеют право на досрочное назначение пенсии в соответствии со списком работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости утвержденным Постановлением правительства РФ от 29.10.2002 № 781.

8.6. Работникам один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности по приказу директора школы на основании

письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты устанавливается - 1,4 должностного оклада, тарифных ставок с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При расчете единовременной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам учитывается должностной оклад по основной занимаемой должности и по дополнительной педагогической работе, предусмотренной в тарификационном списке.

В случае выполнения дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства работникам организации групп персонала «Специалисты», «Служащие», «рабочие», кроме педагогических работников, размер единовременной выплаты исчисляется из должностного оклада, тарифной ставки по всем занимаемым должностям, но не более, чем на одну ставку.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

8.7. Работнику и неработающим членам его семьи (неработающему супругу, детям в возрасте до 18 лет, детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования).

Для подтверждения даты окончания общеобразовательных организаций лица, указанные в настоящем подпункте, представляются справки соответствующих общеобразовательных организаций, подтверждающие получение образования в указанных организациях) компенсируются расходы на оплату проезда один раз в два года к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг за счет средств работодателя независимо от времени использования отпуска.

Возмещение расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно производится в соответствии с Решением Думы Октябрьского района от 12.10.2012 № 304 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления октябрьского района и муниципальных учреждений Октябрьского района».

Оплата стоимости проезда производится не менее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов. Предоставление документов работником на выплаты за льготный проезд осуществляется в течение 3 дней с момента выхода на работу.

8.8. В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Учредителем, может осуществляться единовременное премирование работников, включая директора школы, к юбилейным и праздничным датам, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

8.9. Выплата премии производится:

- директору – на основании приказа Учредителя,
- работникам – на основании приказа работодателя с учетом мнения первичной организации профсоюза.

#### Перечень юбилейных и праздничных дат

№ п/п	Наименование события
-------	----------------------

Юбилейные даты	
1.	Юбилейная дата образовательной организации
2.	Юбилейная дата работника
Праздничные даты	
1.	Профессиональный праздник «Международный день учителя»

8.10. Единовременное премирование работников к юбилейным датам организации и профессиональным праздникам осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на юбилейную дату и дату профессионального праздника. Юбилейной датой организации считается дата 25 лет со дня образования и далее через каждые 5 лет.

Выплата единовременной премии не производится в случаях, когда работник:

- находится в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- находится в длительном отпуске (более 2-х месяцев) без сохранения заработной платы;
- принят на работу по совместительству;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации, включая руководителя, и не может превышать 10 тысяч рублей.

8.11. Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам, проработавшим в сфере образования 10 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере 10 000 рублей.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, включаются, в том числе, периоды работы в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

8.12. Выплаты работникам школы:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных братьев и сестер;
- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10000 рублей;
- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника – 10000 рублей.

8.13. Выплаты устанавливаются в пределах обоснованной экономии по бюджетным средствам.

8.14. Единовременная выплата молодым специалистам в размере двух должностным окладов по основной занимаемой должности, предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

8.15. Педагогическим работникам, оказывается социальная помощь по оплате жилого помещения и коммунальных услуг.

8.16. Работникам школы, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории автономного округа, бесплатной медицинской помощи, гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Эти гарантии распространяются также на детей работников в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся по очной форме обучения, в возрасте до 23 лет.

8.17. Социальная поддержка по оплате жилого помещения и коммунальных услуг предоставляется категориям лиц, определенных Законом автономного округа 23.12.2011 № 129-оз «О компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений, а также иным категориям граждан, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах и поселках городского типа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», в следующих размерах:

в размере 100 % фактически понесенных ими расходов на оплату:

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

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

3) электроснабжения.

Компенсация предоставляется с учетом членов семей, проживающих совместно с гражданами.

Источником указанных выплат является объем бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности.

8.18. Приглашенным специалистам, прибывшим из другой местности и заключившим трудовой договор с работодателем, осуществляется возмещение расходов по найму жилого помещения на основании личного заявления за счет средств бюджета Октябрьского района.

8.19. Стороны договорились о защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению им соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективным договором;

- преимущественному оставлению на работе работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в случае сокращения в организации численности или штата работников на условиях, определяемых коллективными договорами;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплению мер поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

## **9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.1.2. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

9.1.3. привести в соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

9.1.4. обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

9.1.5. обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

9.1.6. организовать разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию объектов, вновь организованных рабочих мест;

9.1.7. обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;



9.1.8. приобрести за счет собственных средств и организовать выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

9.1.9. обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;

9.1.10. организовать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

9.1.11. организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.1.12. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

9.1.13. организовать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с приказом Минздрава от 20.05.2022 № 342н. с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. (Приложение № 4);

9.1.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.1.15. обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и иными необходимыми средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Перечень должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются настоящим Договором (приложение № 2).

9.1.16. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

9.1.17. проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.1.18. организовать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

9.1.19. организовать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.1.20. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, имеющихся на

рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео -, аудио - или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

9.1.21. разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда;

9.1.22. обеспечить ведение перечня нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

9.1.23. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

9.1.24. по результатам специальной оценки условий труда работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

9.2. Работник обязан:

9.2.1. соблюдать требования охраны труда;

9.2.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

9.2.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

9.2.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.2.5. 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 средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

9.2.7. 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;

9.2.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, в соответствии с нормативными правовыми актами или медицинскими рекомендациями.

9.3. Политика образовательной организации в области ВИЧ/СПИДа в сфере труда.

Образовательная организация определяет основные направления работы:

- профилактика ВИЧ/СПИДа, предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции посредством информационно-образовательной компании (распространение тематической информации и информационных материалов);

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

- управление последствиями ВИЧ/СПИДа в сфере труда и ослабление его воздействия;

- борьба со стигматизацией и дискриминацией работников, живущих с ВИЧ, признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;

- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявление);

- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками образовательной организации (работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями; обеспечение соответствующего гибкого графика работы или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации);

- доступ к лечению и уходу (создание благоприятных рабочих условий, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами, оказание помощи в вопросах получения соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства, помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги).

Основные принципы работы образовательной организации:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с каждым рабочим местом;

- недопустимость дискриминации;

- безопасная для здоровья производственная среда;

- социальный диалог;

- конфиденциальность;

- продолжение трудовых отношений;

- профилактика ВИЧ-инфекции;

- поддержка инфицированного работника.

## 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза.

10.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить первичную организацию профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях перечисления ежемесячно на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы, на основании письменного заявления работника.

10.8. Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

Работодатель, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены данным коллективным договором, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника.

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

10.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза 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. Работодатель признает работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда социально значимой для образовательной организации и учитывает при аттестации, поощрении и награждении работников.

10.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

10.11. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы, за исключением сведений, относимых к персональным данным.

10.12. Члены профсоюза включаются в состав комиссий школы по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.13. Работодатель с учетом мотивированного мнения первичной организации профсоюза рассматривает вопросы:

- премирования работников;
- 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);
- привлечение и работа 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, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

10.14. Рассматривают совместно вопросы, связанные с социально-экономическими и трудовыми правами работников школы. Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

10.15. Осуществляют меры по снижению социальной напряженности в коллективе работников школы, руководствуясь действующим законодательством и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2023 года сроком на 3 года и действует в течении всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения

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

11.4. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.5. Коллективный договор между работодателем и работниками школы подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.9. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Перечень должностей работников, с количеством дней отпуска (основной, дополнительный, за ненормированный день).

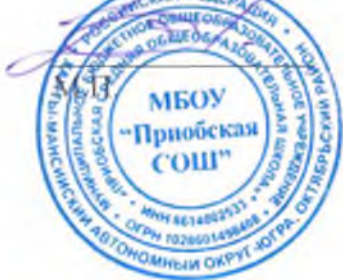
2. Перечень должностей, работа которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ.

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

4. Перечень категорий работников для прохождения периодических медосмотров.

От работодателя:

Директор школы



Енин М.Н.

От работников:

Председатель первичной организации профсоюза

М.П.

Султанова Х.М.

**Перечень  
должностей работников, с количеством дней отпуска  
(основной, дополнительный, за ненормированный день)**

№ п/п	Наименование должности	Основной отпуск	Дополнительный отпуск	За ненормированный день
1	2	3	4	5
1	Директор	56	16	7
2	Заместитель директора по научно-методической работе	56	16	7
3	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	56	16	7
4	Заместитель директора по воспитательной работе	56	16	7
5	Заместитель директора по безопасности	28	16	14
6	Заместитель директора по информатизации	28	16	
7	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	28	16	14
8	Главный бухгалтер	28	16	14
9	Учитель	56	16	
10	Педагог – психолог	56	16	
11	Социальный педагог	56	16	
12	Учитель – логопед	56	16	
13	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	56	16	
14	Преподаватель – организатор ОБЖ	56	16	
15	Педагог – организатор	56	16	
16	Методист	56	16	
17	Педагог – библиотекарь	56	16	
18	Тьютор	56	16	
20	Воспитатель	56	16	
21	Документовед	28	16	14
22	Контрактный управляющий	28	16	7
23	Специалист по закупкам	28	16	
24	Бухгалтер	28	16	10
25	Специалист по охране труда	28	16	
26	Инженер - электроник	28	16	7
27	Специалист по кадрам	28	16	5
28	Лаборант	30	16	
29	Секретарь учебной части	28	16	
30	Младший воспитатель	28	16	
31	Диспетчер образовательного учреждения	28	16	

32	Рабочий КОРЗ	28	16	5
33	Водитель	28	16	14
34	Автослесарь	28	16	14
35	Слесарь-сантехник	28	16	5
36	Гардеробщик	28	16	
37	Уборщик служебных помещений	28	16	
38	Электрик	28	16	5
39	Уборщик территории (дворник)	28	16	
40	Шеф-повар	28	16	14
41	Повар	28	16	
42	Кладовщик	28	16	
43	Кухонный рабочий	28	16	

Директор школы



М.Н. Ени

Председатель первичной организации профсоюза



Х.М. Султанов



**Перечень должностей, работа которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ**

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
1	Учитель химии	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
2	Уборщик служебных помещений	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
3	Кладовщик	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
4	Уборщик территории (дворник)	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
5	Кухонный рабочий	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
6	Водитель	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
7	Лаборант кабинета физики	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
8	Педагог- библиотекарь	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
9	Гардеробщик	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
10	Повар, шеф-повар	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
11	Автослесарь	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
12	Слесарь-сантехник	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
13	Электрик	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	
14	Рабочий КОРЗ	В соответствии с картой оценки рабочего места по условиям труда	

Директор школы

Председатель первичной организации профсоюза



М.Н. Енин



Х.М. Султанова

**Перечень должностей, которым по результатам специальной оценки условий труда  
установлен повышенный размер оплаты труда**

Единица измерения - %

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты за работу во вредных условиях труда
1.	Повар	4
2.	Кухонный рабочий	4

Директор школы



М.Н. Ени

Председатель первичной организации профсоюза



Х.М. Султанов

**Перечень категорий работников для прохождения периодических медосмотров**

№ п/п	Наименование должностей	Периодичность
1	Руководители	1 раз в год
2	Педагогический персонал	1 раз в год
3	Прочие специалисты Служащие Рабочие	1 раз в год

Директор школы



М.Н. Енин

Председатель первичной организации профсоюза



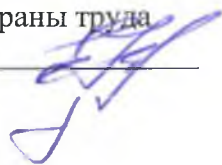
Х.М. Султанова

Пронумеровано и прошито

15 листов лист об

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

Е.Ю. Кузнецова



**Уведомление  
о регистрации коллективного договора, без наличия условий,  
ухудшающих положение работников**

пгт. Октябрьское  
от «10» января 2023 г.

№ 49


По результатам рассмотрения коллективного договора, заключенного между работодателем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Приобская средняя общеобразовательная школа» в лице директора Енина Михаила Николаевича и работниками в лице председателя первичной организации профсоюза Султановой Хатимы Муллахметовны, дата подписания 16.12.2022, срок действия 2023-2025 г.г.

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

присвоен регистрационный номер 404 Дата регистрации «10» января 2023 г.

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

Заместитель главы  
Октябрьского района по экономике, финансам



Н.Г. Куклина