

Директор

*[Handwritten signature]*

С.А. Захарова

«23» декабря 2024 года

Представитель работников

*[Handwritten signature]*

О.Л. Рязанова

«23» декабря 2024 года



Принят на общем собрании  
работников

«23» декабря 2024 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
Мульимская средняя общеобразовательная школа  
на период с 01.01.2025 года по 31.12.2027 года**

Коллективный договор, (изменение, дополнение)  
зарегистрирован в отделе по труду комитета  
экономического развития администрации  
Кондинского района

Регистрационный № 20  
«26» декабря 2024 г.

*[Handwritten signature]*  
(подпись)

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*  
(подпись) (Ф.И.О.)

п.Мульимья, 2024 год

## Содержание.

I	Общие положения .....	3
II	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	4
III	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....	6
IV	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	8
V	Рабочее время и время отдыха .....	9
VI	Оплата и нормирование труда .....	15
VII	Гарантии и компенсации .....	17
VIII	Охрана труда и здоровья .....	23
IX	Гарантии деятельности общего собрания работников.....	26
X	Обязательства представителя работников .....	26
XI	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон ....	27

## I. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Школы, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работодателем и работниками Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мульмская средняя общеобразовательная школа в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

1. Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке директора школы Захаровой Светланы Александровны;

2. Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя работников Рязановой Ольги Леонидовны.

Действие коллективного договора распространяется на:

- работодателя;
- работников Школы.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации, Федерального закона от 12.12.2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы (далее — Школа, учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором Школы (ст.43 ТК РФ).

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников Школы и оформляются дополнительным соглашением.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора (ст. ст. 41,44 ТК РФ).

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.12. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.13. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора не реже одного раза в год.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с общим собранием работников:

- 1). Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2). Положение об установлении системы оплаты труда работников;
- 3). Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам;
- 4). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5). Соглашение по охране труда;
- 6). Другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками:

- 1.15.1. по согласованию с представителем работников;
- 1.15.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 1.15.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 1.15.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 1.15.5 участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст. 57 ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

На всех работников ведется информация о трудовой деятельности и трудовом стаже в соответствии с законодательством. Способ ведения бумажный или электронный определяется в соответствии с заявлением работника. Порядок ведения и хранения трудовых книжек

обеспечивает работодатель. При приеме на работу работник обязан предъявить либо трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

На работников, впервые принимаемых на работу, все сведения о периодах работы ведутся только в электронном виде без оформления трудовой книжки в бумажном варианте (часть 8 статьи 2 Федерального закона от 16.12.2019 года № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

При сохранении трудовой книжки в бумажном варианте работодатель наряду с электронной книжкой, вносит сведения о трудовой деятельности также в бумажный вариант трудовой книжки.

Право на оба формата трудовой книжки сохраняется за работником, пока он не сделает выбор в пользу электронного варианта.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

Работник в любое время может подать письменное заявление с просьбой предоставлять сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1. ТК РФ. Если работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, она выдается ему на руки. С момента выдачи трудовой книжки работодатель освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1. ТК РФ.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течении трех рабочих дней. При расторжении трудового договора выписка предоставляется непосредственно в последний день работы. Если работник отказался, либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить ее почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

2.3. Срок трудового договора определен в ст. 58 ТК РФ.

Трудовой договор с работником, заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

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, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

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

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе (ст. 68 ТК РФ).

2.7. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации и применяемых в Школе профстандартов.

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

2.9. Работники обязуются:

1. Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией.

2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила, нормы и инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, требования в сфере антитеррористической безопасности, требования в сфере противодействия коррупции.

3. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

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

3.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам и молодым работникам в профессиональной и социальной адаптации.

**3.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

3.2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом курсовой подготовки кадров Школы (в разрезе специальности).

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

3.3.3. При направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в

порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.3.5. Представлять в аттестационную комиссию представление на аттестуемых работников для прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности. Представление должно содержать сведения об уровне образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки, информацию о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, сведения о результатах предыдущих аттестаций (в случае их проведения), мотивированную всестороннюю и объективную оценку результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

3.3.6. Определять необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.3.7. Знакомить аттестуемых с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.8. По результатам аттестации педагогических работников устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников.

3.3.9. Аттестации специалистов, не занимающих педагогические должности, на соответствие занимаемой должности проводится в соответствии с Положением об аттестации специалистов, не занимающих педагогические должности, утвержденным приказом директора Школы.

3.4. Стороны подтверждают:

3.4.1. Штатное расписание Школы утверждается директором Школы.

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

##### **4.1. Стороны договорились, что:**

4.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют (ст.179 ТК РФ):

- работники, имеющие двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- инвалиды Великой Отечественной войны или инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в Школе свыше 10 лет;

- работники, являющиеся одинокими матерями и отцами, воспитывающими детей до 18 лет;

- работники - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- работники, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ);

- члены комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, члены комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума; работники данной категории не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя или без их согласия переведены на другую работу (пункт 19 статьи 29 Федерального закона от 12 июня 2002 года № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»);

- работники из числа молодежи, впервые поступившие на работу по полученной специальности.

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

4.2. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст. 331 ТК РФ):

4.2.1. Лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

4.2.2. Имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

4.2.3. Имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в подпункте 4.2.2. настоящего пункта;

4.2.4. Признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;



4.2.5. Имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в области здравоохранения.

## V. Рабочее время и время отдыха

### Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников, за исключением педагогических работников, в соответствии со ст. 91 ТК РФ составляет:

- для мужчин – 40 часов в неделю, 8 часов в день;
- для женщин – 36 часов в неделю, 7 часов 12 минут в день.

5.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка работников, коллективным договором.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы. Норма часов учебной работы за ставку заработной платы для учителей устанавливается в размере 18 часов в неделю.

В рабочее время педагогических работников включается учебная и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера оклада (должностного оклада) пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной работы.

5.4. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Школы.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с работодателем.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее

снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.5. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, основным образовательным программам, кадрового обеспечения Школы.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Школа является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у педагогических работников выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

При возложении на педагогических работников, для которых Школа является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому обучающихся, которые по состоянию здоровья не могут посещать Школу, или по обучению по состоянию здоровья обучающихся по индивидуальному учебному плану в месте нахождения Школы, количество часов, установленное для обучения таких обучающихся, включается в учебную нагрузку педагогических работников.

Наступление капикул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, или обучающихся по состоянию здоровья по индивидуальному учебному плану, не является основанием для уменьшения педагогическим работникам учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому или организации обучения по индивидуальному учебному плану, действительно только до окончания учебного года.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

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 работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Рабочее время учителя определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) и перемены между учебными занятиями (в том числе «динамический час») для обучающихся 1 классов.

5.6. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

5.6.1. для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям устанавливается 36 — часовая рабочая неделя на полную ставку заработной платы (ст.320 ТК РФ);

5.6.2. по соглашению между работником и работодателем;

5.6.3. по просьбе беременной женщины;

5.6.4. одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. В случае производственной необходимости по возможности педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (самообразования).

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, методической работы, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, совещания, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. В случаях, предусмотренных 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.

5.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка работников, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об установлении системы оплаты труда работников, Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в рамках их учебной нагрузки, установленной им до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы. Педагогические работники, осуществляющие индивидуальное обучение на

дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учётом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.13. В каникулярное время работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до начала календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая количество дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 126 ТК РФ.

5.15. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

5.16. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

5.16.1. отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;

5.16.2. начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;

5.16.3. если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

а) с ненормированным рабочим днем в соответствии с Порядком предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, привлекаемым к работе в режиме ненормированного рабочего дня, утвержденного директором Школы (ст. 119 ТК РФ);

б) за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

5.18. Согласно ст. 101 ТК РФ работодатель разрабатывает перечень должностей работников школы с ненормированным рабочим днем, определяя в нем продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска.

5.19. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

а) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем;

б) при рождении ребенка в семье - до 5 дней;

в) для проводов детей в армию - до 3 дней;

г) в случае свадьбы работника, вступления в брак его детей - до 5 дней;

д) при переезде на новое место жительства - до 3 дней;

е) на юбилей работника (50, 55, 60, 65 лет и далее) - до 2 дней;

ж) на похороны близких родственников - до 5 дней, без учета времени на проезд;

з) тяжелое заболевание близкого родственника - до 3 дней;

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

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

л) 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;

м) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

н) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

5.20. Предоставлять педагогическим работникам Школы в соответствии со ст. 335 ТК РФ по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 года 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

1) Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

2) Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

3) Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Продолжительность длительного отпуска - календарный год.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора Школы.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет работодателю за 5 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Длительный отпуск не может быть разделен на части.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 15 дней. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в Школе составляется график предоставления длительных отпусков.

По заявлению работника длительный отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора Школы.

Длительный отпуск педагогического работника не оплачивается.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется:

- место работы (должность);
- объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов);

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

Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

5.21. В Школе пятидневная рабочая неделя. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.22. Время перерыва для отдыха и питания, время технологического перерыва, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики дежурств в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников, локальными актами Школы.

Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников, локальными актами Школы и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). В случаях, когда педагогические работники, реализующие образовательный процесс, выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам, реализующим образовательный процесс, в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.23. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.24. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.25. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ).

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

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

### **Стороны исходят из того, что:**

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты – Мансийского автономного округа - Югры, постановлениями администрации Кондинского района, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на: основную, компенсационную, стимулирующую и иные части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности Школы, количества и качества затраченного труда.

6.2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников, осуществляется в пределах, доведенных главным распорядителем бюджетных средств бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств.

6.3. Порядок оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, Положением по установлению системы оплаты труда и Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат (ст.135 ТК РФ).

Заработная плата каждого работника состоит из:

6.3.1. оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

6.3.2. компенсационных выплат;

6.3.3. стимулирующих выплат;

6.3.4. выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда, и процентными надбавками к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера;

6.3.5. иных выплат, предусмотренных Положением по установлению системы оплаты труда работников и Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат.

6.4. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, стимулирующих, и иных выплат из бюджетных средств регулируются Положением по установлению системы оплаты труда работников и Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, утверждаемыми работодателем по согласованию с общим собранием работников.

6.5. Изменение размера фонда оплаты труда по должности производится:

6.5.1. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.5.2. при присуждении ученой степени – со дня присвоения, согласно документам, подтверждающим ее наличие.

При наступлении у работника права на изменение размера фонда оплаты труда по должности в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из нового размера фонда

оплаты труда по должности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной учебной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

6.7. Выплата заработной платы не может быть ниже минимального размера заработной платы в Российской Федерации с применением к нему районного коэффициента и северной надбавки: осуществляется ежемесячная доплата работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

6.8. В период осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющейся рабочим временем педагогических и других работников, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

6.9. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам Школы два раза в месяц (ст. 136 ТК РФ):

- заработная плата за первую половину месяца 25 числа расчетного месяца;
- окончательный расчет за отработанный месяц 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Работникам, принятым на работу с 1-го по 15-е число (включительно) месяца, 25-го числа месяца, в котором работник принят на работу, выплачивается заработная плата в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 15-е число (включительно). Заработная плата за вторую половину месяца, в котором работник принят на работу, выплачивается 10-го числа месяца, следующего за месяцем приема на работу.

Работникам, принятым на работу с 15-го по 30/31-е число (включительно) месяца, 10-го числа месяца, следующего за месяцем приема на работу, выплачивается заработная плата в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 30/31-е число (включительно).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В день окончательного расчета за отработанный месяц работодатель обязан выдать работнику расчетный листок, содержащий сведения:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

6.11. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале



простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.12. Оплата замены в каникулярное время не производится.

6.13. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работа с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, 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 в соответствии со статьей 147 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда работников.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % от оклада (должностного оклада), и устанавливается по результатам специальной оценки условий труда работников.

6.15. Оплата труда работников в ночное время работы (с 22 часов до 6 часов), производится на основании табеля учета рабочего времени в размере 20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. (Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

#### **6.16. Представитель работников:**

6.16.1. осуществляет контроль за соблюдением работодателем положений настоящего раздела коллективного договора;

6.16.2. вносит предложения работодателю по дальнейшему совершенствованию оплаты труда работников, его нормирования.

6.17. Работодатель и представитель работников отчитываются о ходе выполнения положений настоящего раздела коллективного договора на общих собраниях работников.

### **VII. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что работодатель совместно с представителем работников ходатайствует перед органами законодательной и исполнительной власти о предоставлении социального жилья нуждающимся работникам, в том числе с учётом действующих программ льготного жилья для работников бюджетной сферы, для молодых специалистов и молодых семей.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. При начислении заработной платы работников применяется районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размере 1,7 (ст. 316 ТК РФ).

7.2.2. Работникам выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная

надбавка) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (ст. 317 ТК РФ).

Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

7.2.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Школы.

7.2.4. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7.2.5. Педагогические работники, младшие воспитатели, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации (Постановление Правительства Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 3 февраля 2012 года № 31-п «О Порядке предоставления 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»).

7.2.6. Педагогические работники в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

7.2.7. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, в порядке, установленном законодательством (ст. 325 ТК РФ, Постановление Администрации Кондинского района от 04.03.2013 года № 495 «О Порядке компенсации расходов для лиц, проживающих в Кондинском районе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, работающих в органах местного самоуправления Кондинского района и муниципальных учреждениях Кондинского района, к месту использования отпуска и обратно»).

В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом, личным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции до пункта пропуска через государственную границу Российской Федерации и обратно производится в соответствии с Постановлением

Администрации Кондинского района от 04.03.2013 года № 495 «О Порядке компенсации расходов для лиц, проживающих в Кондинском районе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, работающих в органах местного самоуправления Кондинского района и муниципальных учреждениях Кондинского района, к месту использования отпуска и обратно».

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа весом до 30 килограммов неработающим членам семьи работника (неработающему супругу (супруге), детям в возрасте до 18 лет, детям, не достигшим возраста 23 лет, не вступившим в брак, 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) независимо от времени использования отпуска.

Для оплаты работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, посадочных талонов, багажных квитанций, других транспортных документов, справок и так далее), подтверждающих расходы работника и неработающих членов его семьи. В случаях, предусмотренных Порядком, работником представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией, или справки туроператора о стоимости перевозки.

7.2.8. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно (ст.173 ТК РФ).

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда (ст.174 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст.177 ТК РФ).

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

7.2.9. Единовременная выплата работнику, являющемуся молодым специалистом, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с Положением по установлению системы оплаты труда работников.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам, работникам устанавливается и регулируется Положением по установлению системы оплаты труда работников.

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

7.2.10. Работникам, заключившим трудовые договоры о работе в МКОУ Мулымская СОШ и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской

Федерации, муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

а) единовременное пособие в размере двух должностных окладов и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада работника;

б) компенсация стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. В случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза, а в случае отсутствия речного, автомобильного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок воздушным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

в) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на компенсацию стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в МКОУ Мулымская СОШ.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в Копдинский район, в случае:

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

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

Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора (в соответствии с которым работник прибыл из другого региона Российской Федерации) по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. В случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза, а в случае отсутствия речного, автомобильного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок воздушным транспортом, по наименьшей стоимости провоза.

Данная гарантия предоставляется работнику и членам его семьи только в случае, если увольняющийся работник имеет стаж работы в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования, не менее 5 лет.

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 транспортом. В случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза, а в случае отсутствия речного, автомобильного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок воздушным транспортом, по наименьшей стоимости провоза.

Работник обязан представить работодателю письменное заявление об оплате стоимости проезда и провоза багажа, а также:

- копию документа, подтверждающего изменение места жительства и указывающего адрес его нового места жительства;

- справку с места работы супруга (супруги) о том, что данной семье не производилась компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства;

- копию договора перевозки груза (багажа) и (или) иные документы, подтверждающие перевозку груза (багажа);

- платежные документы, подтверждающие факт оплаты перевозки.

При провозе груза (багажа) оплате подлежат расходы, связанные с оплатой использования контейнера, его провоза, погрузки и разгрузки (работа крана), опломбирования контейнера.

При провозе груза (багажа) оплате не подлежат расходы, связанные с оплатой дополнительных услуг (сборы, комиссии), в том числе добровольного страхования при оформлении провоза груза (багажа), хранения груза (багажа), сбора за оценку стоимости груза (багажа), визирования документов, заполнения накладной и заявки, выдачи справки и других дополнительных услуг.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим подпунктом, предоставляются работнику только по основному месту работы.

Компенсация стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам распространяется на лиц, прибывших из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, при условии представления документов, подтверждающих, что им и членам их семей при переезде в муниципальное образование в связи с расторжением трудового договора (служебного контракта) по прежнему месту работы не оплачивалась стоимость проезда и провоза багажа. В случае если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной настоящим подпунктом, и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

7.2.11. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 351.7 ТК РФ).

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящим подпунктом.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

7.2.12. Если один родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а в семье есть ребенок в возрасте до 14 лет, на другого родителя распространяются дополнительные гарантии. Только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинским заключением, другого родителя можно: направить в командировку; привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.2.13. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (часть первая статьи 256 ТК РФ).

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (часть вторая статьи 256 ТК РФ).

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или вышеуказанные лица выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя (часть третья статьи 256 ТК РФ).

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) (часть пятая статьи 256 ТК РФ).

7.2.14. Выплату один раз в календарный год при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников.

### **7.3. Стороны договорились, что:**

#### **7.3.1. Работодатель обязуется:**

а). Своевременно перечислять налоги и взносы в размерах, определяемых законодательством.

б). Внедрять в организации персонализированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонализированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

- в). Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).
- г). Создать условия для организации питания работников.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

### **8.1. Работодатель обязан обеспечить:**

8.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.2. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.1.3. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

8.1.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.1.5. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.1.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

8.1.7. Соответствие нормативно-технической документации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

8.1.8. Оснащение средствами коллективной защиты (при необходимости).

8.1.9. Обучение по охране труда, в том числе:

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

8.1.10. Своевременное проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 23 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда».

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

8.1.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.1.13. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

8.1.14. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.15. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

8.1.16. 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.

8.1.17. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Работа без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

8.1.18. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

8.1.19. 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

8.1.22. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работников.

8.1.23. Формирование и организацию деятельности совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и представителей работников.

8.1.24. Укомплектование аптечками для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий, комплектации согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 мая 2024 года № 261н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность».

8.1.25. Соблюдение требования санитарных правил и норм СанПин 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности



для человека факторов среды обитания», утвержденные постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 года № 2, санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденные постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 года № 28.

## **8.2. Работодатель обязан:**

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

8.2.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда и обеспечить реализацию этих мероприятий.

8.2.3. Предоставлять работникам выплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников.

8.2.4. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

- осуществлять прием на работу женщин на производства, где масса переносимых грузов не превышает допустимые нормы;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2.5. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25.02.2000 года № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»).

8.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 216.1 ТК РФ).

8.4. В случае необеспечения работника в соответствии с ТК РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника. (ст. 216.1 ТК РФ).

8.5. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавшими от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

8.5.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Школа проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;

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

8.5.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных работников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.

8.5.3. Консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

## **IX. Гарантии деятельности общего собрания работников**

9. Работодатель по согласованию с общим собранием работников рассматривает следующие вопросы:

- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ✓ 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).

## **X. Обязательства представителя работников**

### **10. Представитель работников обязуется:**

Быть полномочным представителем работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, при участии в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ), при соблюдении законодательства о труде:

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

10.2. Совместно с представителем работодателя (директором) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

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

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

10.5. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

10.6. Представлять и защищать трудовые права работников Школы в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Совместно с работодателем обеспечить ежемесячное правовое просвещение работников.

10.8. Участвовать в работе комиссий по охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль за обеспечением работодателем регистрации работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.10. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников в пенсионные органы.

10.11. Заслушивать сообщения директора Школы о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам Школы. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

10.12. Направлять учредителю (собственнику) Школы заявление о нарушении директором Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

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

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

Стороны договорились о том, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в 30-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

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

11.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор на 2025-2027 годы

**МКОУ Мульмская СОШ**

Пронумеровано, пронумеровано, скреплено печатью  
на 27 (двадцать семь) листах

Директор школы

*С.А. Захарова*

2024 года

