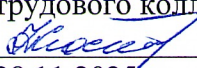


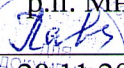
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа имени Виктора Романовича Поликанова
р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края**

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
трудового коллектива
 Кострыкина Е.А.
28.11.2025г.

УТВЕРЖДЕНО



Директор МБОУ СОШ
р.п. Многовершинный
 И.А.Павлюкова
от 28.11.2025г. № 270 -осн

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
имени Виктора Романовича Поликанова
р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района
Хабаровского края
на 2025-2028г.г.**

Принят на общем собрании работников
МБОУ СОШ р.п. Многовершинный
Протокол № 4 от 10.11.2025г.



Дата заключения


коллективного договора 28.11.2025г.

Количество работников – 35 чел.

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер
№ 
от "05"  2026г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - 

2025г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	5
3.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	7
4.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	14
5.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	18
6.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	20
7.	ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	22
8.	ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	22
9.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА УПОЛНОМОЧЕННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	23
10.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	24

ПРИЛОЖЕНИЯ 1 «Доплаты за вредные условия труда»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р. п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Павлюковой Ирины Александровны ;
работники образовательной организации в лице их представителя – совета трудового коллектива (далее – выборный орган первичной организации).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (статья 43 ТК РФ).

1.4. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор производятся в порядке, установленном для его заключения (статья 44 ТК РФ).

1.5. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также комитетом по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

1.6. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов (распоряжений) и других локальных нормативных актов по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Школы, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации Школы в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Школы.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Школы любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания коллективного договора сторонами и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 28 ноября 2025 года.

1.18. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) трудового коллектива образовательного учреждения:

- акты, определяющие порядок проведения аттестации работников (ст. 81 ТК РФ), об оплате труда (положение об оплате труда) (ст. 135 ТК РФ), о стимулирующих выплатах (положение о премировании, надбавках, вознаграждении по итогам работы за год, за выслугу лет и т.д.) (ст. 144 ТК РФ), о нормировании труда (ст. 159 ТК РФ), об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- акты, устанавливающие нормы труда, независимо от их наименования, о введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ), об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ), о снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ), о создании комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- акты о введении режима неполного рабочего времени (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случаях наличия причин, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст. 74 ТК РФ), о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), о проведении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), об очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ), о системе оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ), о конкретных размерах повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ), о принятии мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ), о разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ), об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ), при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ), о временном переводе работников на дистанционную работу (ст. 312.9 ТК РФ);

- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, требующих профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (ст. 196 ТК РФ);

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ);

- соглашение по охране труда, перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ);

- Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через представителей:

- учёт мнения (по согласованию) уполномоченного представителя трудового коллектива;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- 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;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по её совершенствованию;

- обсуждение планов социально-экономического развития Школы;

- участие в разработке и принятии коллективного договора; участие в заседаниях коллегиального органа управления Школы с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Школы, иными внутренними документами Школы, коллективным договором, соглашениями; иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Школы, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. Временный перевод работника на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей указанной статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе. При любых изменениях определенных сторонами условий трудового договора подписывается дополнительное соглашение сторон трудового договора, которое является письменным согласием.

2.2.7. Сообщать уполномоченному представителю трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- родители, имеющие ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.2.9. С учётом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательной организации.

2.2.10. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29

декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

2.2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

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

2.3. Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется: осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, содействовать эффективной работе Школы, осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива, воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с уполномоченным представителем трудового коллектива.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 для женщин.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. В отдельных случаях сотрудники могут быть переведены на дистанционную работу для выполнения определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, используются информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети Интернет. Отчёты о выполненной работе направляются работодателю еженедельно. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, осуществляющего педагогическую деятельность, устанавливается в соответствии с расписанием занятий, утверждённым руководителем учреждения, с учётом учебной нагрузки, определённой условиями трудового договора. При осуществлении иной работы режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

3.4. Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- беременным женщинам;
- работнику-родителю (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Продолжительность рабочего времени Работников определяется в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях её изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (Зарегистрированным в Минюсте России 06.05.2025 N 82070).

3.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.7. При составлении расписания занятий педагогическим работникам, при наличии возможности, представлять один день в неделю методический день для повышения квалификации, работы по самообразованию, методической работы,

подготовки к занятиям. При этом методический день не является выходным днём. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие. В случае производственной необходимости педагогический работник в методический день может быть направлен на замену уроков. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), оговаривается в трудовом договоре, на основании приказа Министерства Просвещения РФ от 4 апреля 2025 г. N 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам, образовательным программам среднего профессионального образования соответствующим дополнительным профессиональным программам профессионального обучения».

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.9. Продолжительность рабочей недели: пяти дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.10. Установить фактическую продолжительность рабочего времени работникам в неделю на одну ставку рабочего времени:

- Директор-36 часов;
- Завхоз-36 часов;
- Гардеробщик - 36 часов;
- дворник- 40 часов;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий- 40 часов;
- лаборанты физики и химии-36 часов;
- уборщик служебных помещений-36 часов;
- инспектор по кадрам - 36 часов;
- кухонный рабочий -36 часов;
- шеф-повар -36 часов;
- повар -36 часов;
- кладовщик -36 часов
 - педагогическим работникам:
 - заместитель директора - 36 часов;
 - советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями -36 часов;
 - учителя-предметники -18 часов;
 - учителя начальных классов -18 часов;
 - педагог дополнительного образования - 18 часов;
 - социальный педагог -36 часов;
 - педагог-психолог - 36 часов;
 - педагог-библиотекарь -36 часов;
 - воспитатель -30 часов;

3.11. Педагогическим работникам там, где это возможно предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (ст. 152 ТК РФ).

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия уполномоченного представителя трудового коллектива.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.13. Работодатель обязан согласовывать с уполномоченным представителем трудового коллектива перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.

3.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определённых частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.15. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

- 3.17. Продолжительность очередного отпуска:
 - для руководителя, заместителей руководителя, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учителей, учителей-предметников, учителей начальных классов, педагога дополнительного образования, социального педагога, педагога-психолога, педагога-библиотекаря, воспитателя - 56 календарных дней и 16 дней за работу в районах приравненных к районам Крайнего Севера;
 - учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается не менее 28 календарных дней и 16 дней 16 дней за работу в районах приравненных к районам Крайнего Севера
 - для работающих инвалидов - 30 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и

последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с уполномоченным представителем Совета трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169). 3.16. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.20. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определённых ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- участникам и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- Работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.
- Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:
 - Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
 - Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - Работнику - одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;
 - Работнику-отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери;
 - Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы. Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель предоставляет женщинам, имеющим детей, получающих начальное общее образование (1- 4 классы), краткосрочный отпуск в День Знаний 1 сентября с сохранением среднего заработка, имеющих детей выпускников школы, краткосрочный отпуск в День Последнего звонка с сохранением среднего заработка.

Сотрудники могут выбирать дату отпуска:

- женщины перед отпуском по беременности и родам или сразу после него, а также после отпуска по уходу за ребёнком (ст.260 ТК РФ);
- совместители, если они идут в отпуск на основном месте работы (ст.286 ТК РФ);
- Работники, которые воспитывают трех и более детей до 18 лет. До достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст.262.2. ТК РФ);

- работники, которых работодатель отзывал из отпуска. Они вправе взять неиспользованную из-за этого часть отпуска в любое удобное время (ч.2. ст.125 ТК РФ);
- доноры крови, которые награждены нагрудным знаком «Почётный донор России» (п.1. ч.1. ст.23 ФЗ от 20.07.2012 №125-ФЗ);
- супруги военнослужащих - они могут взять отпуск во время отпуска мужа или жены (п.11 ФЗ от 27.05.1998 №76-ФЗ).

3.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы (приказ Минобрнауки РФ от 31.05.2016 года № 644).

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется и, если есть продолжительность между увольнением и поступлением на работу составляют не более трёх месяцев;
- 16 дней за работу в районах приравненных к районам Крайнего Севера
- время, когда, работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения возраста трёх лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующее восстановление на прежней работе;
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания с СУЗа или ВУЗа и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику. На основании заявления работника оформляется распорядительный акт организации. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных классах. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на

другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации. При длительном отпуске возможен досрочный выход работника с предупреждением работодателя за месяц до выхода и по согласованию сторон. Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников. Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается. Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

3.22. Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется: осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, содействовать эффективной работе Школы, осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива, воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств

3.22.1. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.22.2. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. В соответствии с частью 6 статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за который она начислена. Оплата за половину отработанного месяца производится 30 (31) числа каждого месяца (в феврале - в последний день месяца), оплата за вторую половину отработанного месяца производится 15 числа месяца, следующего за истекшим.

4.1.1. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

4.1.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

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

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

4.1.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о
- платы отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы,

-размеров и оснований произведённых удержаний;

-общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и опасных условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (выполнение обязанностей специалиста по охране труда, уполномоченного по антитеррористической деятельности, выполнение работы по наставничеству и другое.);
- выплаты стимулирующего характера.

4.4. Оплата труда при дистанционной работе осуществляется исходя из общих принципов оплаты труда, установленных Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ СОШ р.п. Мнговершинный

4.5. За работу в выходной или нерабочий праздничные дни - 100 процентов от оклада. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.8. 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 девяностой 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 не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днём, 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 расчёта 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.

4.9. Противодействие формированию просроченной задолженности по заработной плате осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления с участием государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений в пределах их компетенции.

4.10. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения почётного звания уполномоченным органом;
- при присуждении учёной степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.11. Работникам, награждённым ведомственными наградами:

4.11.1. «Ежемесячная надбавка за наличие почётных званий СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или других почётных званий СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», в социальной сфере в размере 10 процентов от оклада.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в следующих размерах:

- Не более 4 процентов оклада включительно - Шеф-повару;
- Не более 4 процентов оклада включительно - кухонному рабочему;
- Не более 4 процентов оклада включительно -повару;
- Не более 4 процентов оклада включительно -кладовщику;

- Не более 4 процентов оклада включительно - уборщику служебных и производственных помещений;
- Не более 4 процентов оклада включительно – дворнику.
- При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.13. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения общего собрания трудового коллектива.

Расходование средств фонда оплаты труда производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края.

4.14. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.15. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, -50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (ст. 137-138 ТК РФ).

4.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.17. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при прохождении диспансеризации;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников единых платежей по страховым взносам в отделение фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации";

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года
- 5.2.4. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.
- 5.2.5. С учётом финансово-экономического положения Работодатель может устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.
- 5.2.6. Устанавливать сокращённый рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН температурному режиму и влажности помещений.
- 5.2.7. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещённость и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.
- 5.2.8. Беспрепятственно допускать представителей органов представителей Работников) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.
- 5.2.9. Привлекать представителей трудового коллектива к участию в работе комиссий по приёме в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.
- 5.2.10. Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.2.11. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.
- 5.2.12. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.
- 5.2.13. С учётом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда.

Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса

6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. 467н.

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников образовательных организаций, не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работника общеобразовательного учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разрабатывать и утверждать, своевременно один раз в пять лет или в связи с изменениями в трудовом законодательстве обновлять инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, с учётом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова Николаевского муниципального района хабаровского края.

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

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. 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. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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 обязан предоставить работодателю справки с медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризаций в день (дни) освобождения от работы. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать на приоритетной основе, совместно с уполномоченным от трудового коллектива комиссию по охране труда, для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, специалисту по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры и их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.4.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления предоставлении жилья нуждающимся работникам

7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом в образовательных целях.

7.4. Организует в Школе общественное питание (столовую).

VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. При создании в Школе первичной профсоюзной организации права и обязательства по настоящему коллективному договору уполномоченных представителей трудового коллектива переходят к ней.

8.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его деятельностью в качестве уполномоченного представителя трудового коллектива.

8.3. Уполномоченный представитель трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Работодатель обязан предоставить уполномоченному представителю трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель принимает решения с учётом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам представляющим интересы трудового коллектива, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.7. Работодатель предоставляет уполномоченному представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

- ввод и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- выплата дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116- ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда работников (ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размера оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- установление размера повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- представление работников ко всем видам поощрений и наград, установленных согласно законодательству Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА УПОЛНОМОЧЕННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9. Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется:
- 9.1. На период до создания первичной профсоюзной организации представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 9.2. Осуществлять контроль за

соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Школы.

9.4. Совместно с работодателем и работниками обеспечивает защиту персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

9.7. Представлять и защищать права членов трудового коллектива комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.

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

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.1.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.1.5. Контроль за исполнением условий коллективного договора ежегодно осуществляет территориальный орган по труду по письменному запросу в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
коллективного договора проведена**

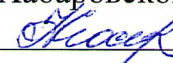
От работодателя:
Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы имени
Виктора Романовича Поликанова
р.п. Многовершинный
Николаевского муниципального
района Хабаровского края

 И.А. Павлюкова

Дата 28.11.2025г.

Телефон: +79141974441

От работников:
Уполномоченный представитель
трудового коллектива
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы имени Виктора Романовича
Поликанова Николаевского
муниципального района
Хабаровского края

 Кострыкина Е.А.

Дата 28.11.2025г.

Телефон: +7 9147747705

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа имени Виктора Романовича Поликанова
р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края



УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ
р.п. Многовершинный
И.А. Павлюкова
11.05.2022г. № 185-осн

Список работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право предоставления различных гарантий и компенсаций.

№ п/п	Категория работника (профессия, должность)	Класс условий труда	Вредный производственный фактор	Размер доплаты %	примечание
1	Шеф-повар	3.2; 3.1	Тяжесть трудового процесса, микроклимат	4	п.19 (б) ст.12 ФЗ- № 421 доплата
2	повар	3.2; 3.1	Тяжесть трудового процесса, микроклимат	4	п.19 (б) ст.12 ФЗ- № 421 доплата
3	дворник	3.1	Тяжесть трудового процесса,	4	п.19 (б) ст.12 ФЗ- № 421 доплата
4	Уборщик служебных и производственных помещений	3.1	Тяжесть трудового процесса,	4	п.19 (б) ст.12 ФЗ- № 421 доплата
4	Подсобный рабочий	3.2; 3.1	Тяжесть трудового процесса, микроклимат	4	п.19 (б) ст.12 ФЗ- № 421 доплата
5	кладовщик	3.1	Тяжесть трудового процесса,	4	п.19 (б) ст.12 ФЗ- № 421 доплата
№ п/п	Категория работника (профессия, должность)	Класс условий труда	Вредный производственный фактор	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	примечание
1	Шеф-повар	3.2; 3.1	Тяжесть трудового процесса, микроклимат	7 календарных дней	п.16 ст.12 ФЗ № 421 -ФЗ
2	повар	3.2; 3.1	Тяжесть трудового процесса, микроклимат	7 календарных дней	п.16 ст.12 ФЗ № 421 -ФЗ
3	Подсобный рабочий	3.2; 3.1	Тяжесть трудового процесса, микроклимат	7 календарных дней	п.16 ст.12 ФЗ № 421 -ФЗ

и скреплено печатом
Директор МБОУ СОШ р.п. М
И.А.
договорщиный
двлюкова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 194817133887330908750860259226673959162107159711

Владелец Павлюкова Ирина Александровна

Действителен с 25.04.2026 по 25.04.2027