

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


ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ

Председатель общего собрания  
трудоого коллектива МБОУ СОШ  
р.п. Многовершинный

 Кострыкина Е.А.  
26.05.2026 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор МБОУ СОШ р.п. Много-  
вершинный

 И.А. Павлюкова  
26.05.2026 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

к коллективному договору  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школа  
имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный  
Николаевского муниципального района Хабаровского края  
на период 2025-2028 г.г.

зарегистрированный номер № 18 от 05.02.2026 г.

Принято на общем собрании трудо-  
вого коллектива МБОУ СОШ р.п.  
Многовершинный  
Протокол от 26 мая 2026 г. № 2  
Количество работников – 35 чел.

р.п. Многовершинный  
2026 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа имени Виктора Романовича Поликанова р. п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – МБОУ СОШ р.п. Многовершинный, Школа - соответственно), далее именуемое "Работодатель", в лице директора Павлюковой Ирины Александровны и

работники Школы, именуемые далее "Работники", в лице представителя работников МБОУ СОШ р.п. Многовершинный Кострыкиной Елены Александровны, вместе именуемые далее "Стороны", в соответствии с протоколом общего собрания трудового коллектива МБОУ СОШ р.п. Многовершинный от 26 мая 2026 г. № 2, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р. п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края на 2025-2028 г.г., зарегистрирован 5 февраля 2026 г. № 18 (далее – коллективный договор) о нижеследующем:

1. Стороны договорились с учетом замечаний и предложений Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края внести в коллективный договор следующие изменения:

1.1. На титульном листе слово "СОГЛАСОВАН" заменить словами "ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ".

1.2. На титульном листе слово "УТВЕРЖДЕНО" заменить словами "ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ".

1.3. Пункт 1.19 изложить в следующей редакции:

"1.19. Все локальные нормативные акты Школы, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения трудового коллектива образовательного учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

1.19.1. С учетом мнения представителя трудового коллектива образовательного учреждения принимаются:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Школе (Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ р.п. Многовершинный) (ст. 135, 144 ТК РФ);

- установление оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- установление норм труда, независимо от их наименования, о введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 19 ТК РФ);

- принятие положения о системе нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятие положения о комитете (комиссии) по охране труда (ст. 224 ТК РФ);

- принятие правил и инструкций по охране труда (ст. 214 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление профессий и должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- принятие решения о временном переводе работников на дистанционную работу (ст. 312.9 ТК РФ);
- принятие решения обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающие средства (ст. 221 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Школе (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273));
- принятие локальных нормативных актов Школы, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников (ст. 47 Федерального закона № 273);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

1.19.2. С учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива образовательного учреждения принимаются расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

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

1.19.3. По согласованию с представителями трудового коллектива образовательного учреждения принимаются:

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (с. 135, 144 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- предоставление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- предоставление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

1.19.4. С предварительного согласия представителя трудового коллектива образовательного учреждения принимаются:

- временный перевод работников на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ;
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию представителя трудового коллектива образовательного учреждения отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (ст. 8, 12 ТК РФ).

В совместной деятельности работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении Школы. Представитель работников – представитель трудового коллектива в обязательном порядке участвует в заседаниях всех коллегиальных органов управления Школы с правом совещательного голоса (ст. 53.1 ТК РФ).".

1.4. Пункт 2.2.8 изложить в следующей редакции:

"2.2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные - при наличии 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);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы в Школе трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

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

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Часть 4 статьи 261 ТК РФ устанавливает гарантии при расторжении трудового договора для определенных категорий лиц с семейными обязанностями.

Согласно этой норме, расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в следующих случаях:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет;
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Исключение – увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 –8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ."

1.5. В абзаце втором пункте 3.12 слова "с предварительного согласия" заменить словами "с письменного согласия работника и с учетом мнения".

1.6. Абзац шесть пункт 3.19 изложить в следующей редакции:

"- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, это означает, что если общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года превысила 14 календарных дней, то в стаж для расчета компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении включаются только первые 14 дней такого отпуска. Дни, начиная с 15-го, из стажа исключаются (ч. 1 ст. 121 ТК РФ)."

1.7. Пункт 3.20 изложить в следующей редакции:

"3.20. Отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем, может быть предоставлен любому работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Также работодатель в соответствии с ТК РФ обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, работающему в районах Крайнего Севера или местностях, к ним приравненных - для проезда к месту проведения отпуска и обратно (п. 3 ст. 322 ТК РФ);

- работнику при работе по совместительству в количестве календарных дней, необходимых для использования ежегодного отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ);

- 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 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 (ст. 263 ТК РФ).

- супругам военнослужащих часть отпуска превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих").

Работодатель предоставляет краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка:

- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающего ребенка – ученика младших классов (1-4 классы) в "День знаний" (1 сентября либо иной день учебного года, если работник обязан выполнять свои трудовые обязанности) – 1 рабочий день;

- работникам, чьи дети являются выпускниками общеобразовательных учреждений – 1 календарный день – в день проведения "Последнего звонка".

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ):

- мужчине предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя (ст. 123 ТК РФ);

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у работодателя (ст. 122, 260 ТК РФ);

- родителям, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, младшему из которых четырнадцать лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- в связи с отзывом работника из отпуска, неиспользованная часть отпуска, предоставляется удобное время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- работнику, работающему по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);

- работники, награжденные знаками "Почетный донор России" и "Почетный донор СССР" (ч. 1, 2 ст. 23 Федерального закон от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов");

- ветераны (ст. 14-19 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ "О ветеранах");

- супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих")."

1.8. Абзац два пункта 3.21 изложить в следующей редакции:

"Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Школой в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы (приказом Минобрнауки России от 17 марта 2025 г. № 236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"."

1.9. В третьем предложении пункта 4.2 дополнить словами ", установленно-го федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффи-циентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических усло-виях на территории Николаевского муниципального района Хабаровского края, приравненной к районам Крайнего Севера."

1.10. В пункте 6.1.2 слова "приказом Министерства труда и социальной за-щиты РФ от 14 июля 2021 г. 467н." заменить словами "приказом Минтруда РФ от 11 июля 2024 г. № 347н."

1.11. В абзаце 23 пункта 8.7 слова "(ст. 212 ТК РФ)" заменить словами "(ст. 214 ТК РФ)".

1.12. В абзаце 24 пункта 8.7 слова "(ст. 218 ТК РФ)" заменить словами "(ст. 224 ТК РФ)".


2. Остальные положения коллективного договора остаются без изменения.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работо-дателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистра-цию в соответствующий орган по труду.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента под-писания и является неотъемлемой частью коллективного договора муниципально-го бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р. п. Многовершинный Николаев-ского муниципального района Хабаровского края на 2025-2028 г.г., зарегистриро-ван 5 февраля 2026 г. № 18.


#### ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель

 / И.А. Павлюкова

26 мая 2026 г.

Представитель работников

 / Е.А. Кострыкина

26 мая 2026 г.