


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Бобровская средняя школа»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2023 – 2026 годы

**От работодателя:**

Директор Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Бобровская средняя  
школа»

  
(подпись)


«18» января 2023 год

М.П.



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»

  
(подпись)

«18» января 2023 год

М.П.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ДАТА 30.01.2023 ПОДПИСЬ  
№ 4112 

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Бобровская средняя школа» (далее – учреждение).

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

- работодатель – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Бобровская средняя школа», действующее в соответствии с Уставом учреждения;

- представители работодателя – директор, действующий на основании Устава Учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

- работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с учреждением;

- профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников Учреждения (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников учреждения в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами Положения о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора учреждения.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;  
Закон Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»;

Архангельское областное трехстороннее соглашение, заключенное между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 - 2024 годы;

Отраслевое соглашение между министерством образования Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в государственных бюджетных и автономных образовательных учреждениях Архангельской области на 2022– 2024 годы (далее – отраслевое соглашение);

Закон Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» от 27 мая 1998 года (в ред. от 08.12.2021 N496-30-ОЗ);

иные законодательные и нормативные правовые акты, другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников, содержащие нормы трудового права.

1.3.1. Настоящий коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками, изданиях локальных нормативных актов Учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения (далее – работники), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация).

работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «Бобровская СШ».

1.5.1. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.5.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

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

1.7. Работодатель и профсоюзная организация могут заключать иные соглашения в соответствии с частью десятой статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников учреждения, не позднее 5 рабочих дней с момента подписания, под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Текст коллективного договора после подписания размещается в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

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

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования в соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального

нормативного акта, что не является тождественным учету мнения профсоюзного органа.

1.14. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в учреждении, и не позднее десяти рабочих дней со дня получения предложения сообщать профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.15. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства учреждения; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения).

1.16. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копии такого решения в течение десяти дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.17. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.18. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Положением о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бобровская средняя школа» (Приложение № 9).

1.19. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

1.20. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные

нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон**

2.1. Стороны признают, что они заинтересованы в поддержании деловых партнерских отношений, взаимного доверия и взаимопонимания, в предупреждении возможных конфликтов и конфронтации.

2.2. В целях развития социального партнерства в учреждении стороны признали необходимым:

2.2.1. обеспечить условия для участия представителей профсоюзной организации в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, принимаемых с учетом мнения Профсоюза;

2.2.2. предоставлять в профсоюз проекты локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции профсоюза до их официального утверждения;

2.2.3. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников;

2.2.4. осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством, урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров;

2.2.5 нести ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством статьями 54-55 ТК РФ;

2.2.6. обеспечить систему внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с участием выборных профсоюзных органов;

2.2.7. не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии законодательных и иных нормативных правовых актов;

2.2.8. признать статус председателя первичной профсоюзной организации значимым для деятельности учреждения.

## **III. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации**

3.1. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется путем:

учета мнения профсоюзного комитета при разработке и принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

согласования с представительным органом работников при принятии локальных нормативных актов, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия выборного органа первичной профсоюзной организации в управлении организацией (статьи 27, 52-53 ТК РФ);

участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в разрешении трудовых споров.

обсуждения с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

других форм, предусмотренных трудовым законодательством.

3.2. По согласованию с профсоюзной организацией принимаются следующие локальные нормативные акты:

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение о системе оплаты труда;

Положение о работе с персональными данными работников;

Порядок проведения аттестации заместителя руководителя, главного бухгалтера и иных работников, не отнесенных к педагогическим работникам;

Тарификационные списки педагогических работников;

Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;

Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

Расписание учебных занятий;

Графики сменности работы;

График отпусков работников учреждения;

Форма расчетного листка по заработной плате;

локальные нормативные акты по охране труда;

локальные нормативные акты, устанавливающие формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, а также план и графики повышения квалификации работников; иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

3.3. С учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа принимаются решения по вопросам:

установления сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

привлечения к сверхурочным работам (часть 4 статьи 99 ТК РФ);  
 установления режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (при образовательных организациях) (статья 100 ТК РФ);

привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (часть 5 статьи 113 ТК РФ);

принятия решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 93, 180 ТК РФ);

определения сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 214 ТК РФ);

формирования аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);

изменения условий труда (статья 74 ТК РФ);

представления работников к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ), за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

распределения учебной нагрузки;

установления расписания занятий;

установления, изменения размеров выплат стимулирующего характера, премиальных выплат (статьи 135, 144 ТК РФ).

3.4. С предварительного согласия выборного профсоюзного органа производится:

3.4.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

участие представителей работников, в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

3.4.2. Применение дисциплинарных взысканий в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);



3.4.3. Временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям, предусмотренными ч.3, статьи 79, п.2-3,5 ч.1 статьи 81, статьи 374, 376 ТК РФ.

#### **IV. Регулирование трудовых отношений в учреждении**

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, такие обязательные условия оплаты труда, как:

объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;  
фиксированный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области.

Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области.

4.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.1.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.5. Изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 часть 1 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.1.6. Руководитель, заместители руководителя и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в учреждении педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профсоюзной организации.

4.1.7. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, и Положением о порядке аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, который принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

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

Определять должностные обязанности работников в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения профсоюзной организации и является приложением к трудовому договору.

4.2.3. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении.

Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

4.2.4 При переводе работника на удаленную (дистанционную) работу, работодатель должен:

иметь основание для временного перевода работника (работников) на удаленную (дистанционную) работу;

определить списки работников, переводимых на удаленную (дистанционную) работу на дому, и порядок организации работы. Порядок

организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов учреждения на дому;

запросить у работника предварительное согласие на удаленный (дистанционный) порядок работы;

заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору о временном выполнении, порученной ему трудовой функции, дистанционно (удаленно от стационарного рабочего места) и условиях выполнения работы (ст. 312.2 ТК РФ);

издать приказ о временном переводе работников на удаленную (дистанционную) работу (например, на период действия режима повышенной готовности по противодействию распространению коронавирусной инфекции) и ознакомить с ним работников.

На работников, выполняющих работу удаленно (дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

При переводе работника на удаленный (дистанционный) порядок работы, работодатель обязуется обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (статья 22 ТК РФ).

4.2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам учреждения), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

4.2.6. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника.

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.

4.2.7. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

4.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

4.2.9. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

4.2.10. При определении должностных обязанностей работников, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, и (или) профессиональными стандартами в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

4.2.11. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

4.2.12. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее, чем за два месяца, обязательное уведомление

территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников.

4.2.13. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2.14. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (менее пяти лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- руководителям выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее трех лет);

Решение о наличии (отсутствии) у работника, сокращаемого по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ преимущественного права при оставлении на работе принимается специальной комиссией, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по сокращению численности работников, принимаемым работодателем по согласованию с профкомом.

4.2.15. Руководствоваться соответствующими разделами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

В целях поэтапного введения профессиональных стандартов работодатель утверждает по согласованию с профкомом план по организации применения профессиональных стандартов, содержащий в том числе:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных

требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава учреждения, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

- этапы и сроки применения профессиональных стандартов;
- перечень локальных нормативных актов и других документов учреждения, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

4.3. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения;

- бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности;

- содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов;

- способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда в учреждении.

4.4. Профком обязуется:

4.4.1. Оказывать методическую и правовую помощь работникам в регулировании трудовых отношений.

4.4.2. Обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников учреждения – членов первичной профсоюзной организации.

4.4.3. Не реже одного раза в год проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников учреждения – членов первичной профсоюзной организации.

4.4.4. Силами правовой инспекции труда Профсоюза предоставлять работникам учреждения – членам первичной профсоюзной организации бесплатную правовую помощь и защиту в регулировании трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений, в том числе представлять их интересы:

- во время переговоров с работодателем и в органах, рассматривающих индивидуальные трудовые споры;

- в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав.

4.4.5. В установленном законодательством порядке рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения (или согласования) по вопросам принятия решений или локальных нормативных актов в случаях,

предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

## **V. Подготовка и дополнительное образование работников**

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Работодатель с участием профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации с учетом перспектив развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

5.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года за счет средств работодателя.

При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения работодателя и профсоюзной организации по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен составлять не менее 72 часов.

5.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяются Положением о служебных командировках работников учреждения (Приложение № 5).

5.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.



Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

5.1.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению образовательного учреждения или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

5.1.6. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профсоюзной организацией работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - не более 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – не более 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до одного месяца.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), планами работы, согласованными с профсоюзной организацией.

Работодатель и профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

6.1.3. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам (воспитателям) структурного подразделения детский сад «Ягодка», филиала «Лявленская начальная школа – детский сад» педагогическим работникам, работающим с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, устанавливается 30 часовая рабочая неделя.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601).

6.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми по согласованию с профсоюзной организацией.

6.1.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, регламентируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601.

При установлении учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

Работодатель должен ознакомить учителей и других педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее, чем за два месяца до начала учебного года, до их ухода в очередной отпуск.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.1.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), у данного работника учреждения.

6.1.7. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях. В случае уменьшения нагрузки у учителей, обучающихся детей на дому, по причине переезда родителей с ребенком в другую местность (и другим объективным причинам) за учителями до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, сохраняется:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной работы, если оно превышает норму часов учебной работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

6.1.8. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих педагогическую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

6.1.9. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную во время летнего оздоровительного лагеря при школе) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзной организацией.

6.1.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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.

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

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 только в случаях, определенных 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 учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.1.11. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

6.1.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

6.1.14. Педагогическим и определенным руководящим работникам, указанным в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с

графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

6.1.15. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск предоставляется с учетом сроков действия путевки.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

6.1.16. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, установленных трудовым законодательством.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

6.1.17. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Педагогическим работникам дошкольных учреждений: структурного подразделения детский сад «Ягодка», филиала «Лявненская начальная школа – детский сад» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, для педагогических работников, работающих с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.1.18. Работникам Учреждения, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Приложение №1.

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

6.1.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.1.21. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (подкласс 3.2, 3.3, 3.4. либо 4 класс, от 28.12.2013 год № 426 -ФЗ часть 2 ст. 3, ст.14.), обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ, а в части, не противоречащей ТК РФ – Инструкцией о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20).

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.1.22. Работникам учреждения, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), предоставляются дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

Дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы предоставляются работникам учреждения:

- по письменному заявлению работника, которое подается не позднее дня проведения вакцинации;

- по предоставлению работникам документов, подтверждающих прохождение вакцинации, не позднее одного рабочего дня после проведения вакцинации.

6.1.23. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников Учреждений,

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей Учреждений, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», имеют право на длительный отпуск, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644, определены настоящим коллективным договором. (Приложение № 4).

6.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с профкомом в отношении работника, являющегося членом профсоюза (при обращении в профком).

6.2.1. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника (с предоставлением подтверждающих документов) дополнительный оплачиваемый день с сохранением средней заработной платы в следующем случае:

- проводы по призыву близких родственников подлежащих частичной мобилизации, полной мобилизации – 1 календарный день;

К близким родственникам относится супруг/супруга; родители, в т.ч. приёмные; дети, в т.ч. усыновлённые; полнородные братья/сёстры, братья/сёстры, имеющие общих родителей; не полнородные братья/сёстры, братья/сёстры, имеющие общего отца или мать.

6.2.2. В день сдачи крови и ее компонентов, 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 (ФЗ от 28.12.2013 N 421-ФЗ). 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.

6.3. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
  - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
  - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);
  - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 (статья 128 ТК РФ);
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);
  - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ).
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

## **VII. Регулирование вопросов оплаты труда и нормирования труда**

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

7.1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бобровская средняя школа» установлена настоящим коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников учреждения (далее – Положение о системе оплаты труда), утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Совместно принимать меры по обеспечению выплаты заработной платы в Учреждении не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

7.2.2. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществлять с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

размеров выплат компенсационного характера за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику Учреждения за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.3. В целях снижения социальной напряженности в Учреждении при разработке и утверждении показателей и критериев выплат стимулирующего характера учитывать следующие принципы:

принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

принцип предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

принцип объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

принцип прозрачности и гласности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников.

7.3. Система оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бобровская средняя школа» включает в себя установление работникам:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера.

При регулировании вопросов оплаты труда стороны обеспечивают выполнение положений раздела VI. «Регулирование вопросов оплаты труда и нормирование труда» отраслевого Соглашения.

7.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплата первой части заработной платы производится 25 числа текущего месяца, второй части 10 числа месяца, следующего за отчетным.

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

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

7.5. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

7.6. 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 ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15

дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

7.7. 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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 (статья 236 ТК РФ).

7.8. Учреждение обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников путем индексации заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами содержащие нормы трудового права (статья 134 ТК РФ).

7.9. Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения специальной оценки условий труда сохранять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда), установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, если в порядке, установленном законодательством.

При этом установленные работнику Учреждения размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации, положением об оплате труда работников учреждения.

7.10. В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплату за работу, выполняемую в порядке совмещения

профессий (должностей), предусмотренных статьями 152-154 ТК РФ, оплата труда за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни доплат за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, и начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, в соответствии с действующими в Учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников.

7.11. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.12. В целях повышения заинтересованности работников Учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать педагогическим работникам условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания),

	педагог дополнительного образования.
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), педагог дополнительного образования.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор	Учитель-логопед, тьютор, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	музыкальный руководитель, концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

7.13. Учебная нагрузка, выполненная педагогическим работником дополнительно в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

Размер доплат устанавливаются по соглашению сторон в объеме дополнительно выполненной учителем работы.

7.14. При регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников:

не допускать выплаты заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков,

воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими Учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию учащихся и т. д). Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца;

не допускать снижения заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в течение первых двух месяцев учебного года "ступенчатого" метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы;

выплачивать учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой; заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

7.15. Производить введение и изменение норм труда, расстановку педагогических кадров, установление учебной нагрузки, тарификацию по согласованию с профсоюзным выборным органом (статьи 159, 162 ТК РФ).

7.16. Оплата труда работникам, осуществляющим наставничество, производится в повышенном размере и не может быть менее 10% от ставки заработной платы, должностного оклада. Конкретный размер повышенной оплаты труда за наставничество определяется на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам учреждения и закрепляется трудовым договором.

## **VIII. Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников**

8.1. Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

8.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников на общем собрании о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый

год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

8.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации; предоставления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

8.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательного учреждения.

8.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профкома.

8.2.5. Обеспечивать своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

8.3. Работникам Учреждения выплачивается:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года в соответствии с Приложением № 10 к настоящему коллективному договору;

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения и Приложением № 6 к настоящему коллективному договору;

в) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.



Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана работникам образовательного учреждения за счет экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника образовательного учреждения в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем образовательного учреждения.

г) Осуществлять выплату стимулирующего характера к круглым датам работников (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) при наличии экономии фонда оплаты труда в размере 5 000,0 рублей.

8.4. Педагогическим работникам, квалифицированным специалистам Учреждения, работающим и проживающим в сельской местности, выплачивается компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления, содержания и ремонта, и освещения в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами.

8.5 Для следующих категорий педагогических работников учреждения аттестация с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям квалификационной категории проводится в виде анализа профессионального портфеля педагогических достижений аттестуемого работника учреждения:

- педагогические работники, имеющие почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник народного образования», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный мастер спорта России» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- педагогические работники, имеющие отраслевые награды (ведомственные знаки отличия) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в том числе ранее входившие в наградную систему Российской Федерации (медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего

образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», нагрудные знаки «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта»), а также награды Архангельской области, награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, отраслевые звания и знаки отличия Архангельской области, в том числе установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слова «Почетный» – при условии соответствия отраслевой награды (ведомственного знака отличия) профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- педагогические работники, имеющие ученую степень кандидата или доктора наук – при соответствии научных специальностей (отраслей науки), по которым присуждаются ученые степени, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- педагогические работники – учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели – победители регионального конкурсного отбора на присуждение премий за достижения в педагогической деятельности за последние пять лет;

- педагогические работники – победители, призеры и лауреаты очных общероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства за последние пять лет;

- педагогические работники – специалисты (эксперты) регионального банка, при условии участия педагогического работника в выполнении экспертных работ в рамках аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории не менее пяти раз в год в течение пяти лет, предшествующих его аттестации.

#### 8.7. Стороны договорились:

8.7.1. В случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять размер заработной платы с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;

2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

- б) педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;
- 7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;
- 8) в случае выявления нарушения Порядка аттестации педагогических работников, допущенного работодателем;
- 9) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

8.7.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

## **IX. Охрана труда и здоровья работников**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1. Стороны совместно:

9.1.1. Организуют целенаправленную работу по соблюдению законодательства об охране труда, обеспечению и улучшению условий труда и здоровья работников.

9.1.2. Обмениваются информацией о состоянии условий и охраны труда в Учреждении.

9.1.3. Считают, что условия труда в Учреждении допустимы.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Создать службу по охране труда в Учреждении в соответствии с требованиями статьи 223 ТК РФ. В учреждениях с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в учреждениях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возлагать на одного из заместителей.

Осуществлять руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательном учреждении.

Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с трудовым законодательством Рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и ЦС Общероссийского Профсоюза образования.

Порядок обеспечения безопасности жизнедеятельности и структура управления охраной труда в учреждении регламентируется Положением о системе управления охраной труда учреждения.

9.2.2. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

9.2.3. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты

9.2.4. Обеспечить проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

9.2.5. Обеспечивать организацию проверки знаний работников по охране труда.

9.2.6. Обеспечивать за счет средств учреждения и в рабочее время проведение обязательных периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них медицинских противопоказаний для выполнения трудовых обязанностей.

9.2.7. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.2.8. Определять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения перечни бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, не ниже типовых норм, установленных Правительством Российской Федерации.

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

Производить за счет средств работодателя хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профкома:

- положение об обеспечении работников бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников; (Приложение 11);

- перечень норм смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 2);

- перечень рабочих мест, на которых ведутся работы, связанные с загрязнением;

- список работников, которые должны быть обеспечены смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

9.2.9. Обеспечивать проведение в учреждении специальной оценки условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

В случае установления на рабочих местах вредных условий труда оплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда пересматривать размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

9.2.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Один раз в полгода информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.2.11. При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период производить целевые отчисления на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 0,2 процента от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 225 ТК РФ.

9.2.12. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщать государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), Т-1 (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на

совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.2.13. Информировать профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

9.2.14. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и до 10 % дополнительно, на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

9.2.15. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Предоставлять информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.2.16. Сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

9.2.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производить оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.2.18. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися учреждения при проведении образовательной деятельности, а также представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев (статья 229 ТК РФ).

Своевременно (в течение суток) сообщать в Архангельское региональное

отделение Фонда социального страхования Российской Федерации, государственную инспекцию труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе, Федерацию профсоюзов Архангельской области, прокуратуру Приморского района, в администрацию муниципального образования «Приморский муниципальный район» о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение длительного перерыва работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и другими регламентирующими рабочее время документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских собраний, собраний для обучающихся, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению урочных и факультативных занятий и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

Обеспечивать в установленном законодательством Российской Федерации возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее одного размера минимальной заработной платы, установленной в Архангельской области.

В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размеров минимальной заработной платы, установленной в Архангельской области, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

9.2.19. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда:

обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, за счет средств Учреждения;

освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, в том числе на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

9.2.20. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий

труда в учреждении с сохранением заработной платы по основному месту работы.

9.2.21. Предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере должностного оклада, но не менее ставки заработной платы работника.

9.2.22. Освобождать работников от работы

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 статьи 185.1 ТК РФ, 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.

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов первичной профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, представлять интересы членов профсоюзного комитета в органах государственной власти, в суде.

9.3.2. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, организовать их обучение и оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

9.3.3. Организовать проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.



9.3.4. Обеспечивать реализацию прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.3.5. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.3.6. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов и распорядительных документов учредителя, содержащих требования охраны труда.

9.3.7. Принимать участие в лице своих представителей, в том числе уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета, в работе комиссий по проверке готовности учреждения к началу нового учебного года.

9.4. Стороны Соглашения совместно:

9.4.1. Обязуются содействовать выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, выданных работодателям для устранения нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

9.4.2. Обязуются разрабатывать предложения по улучшению условий охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников учреждения.

9.4.3. Намерены добиваться увеличения финансирования учреждения на проведение мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

9.4.4. Намерены организовывать и проводить комплексные и тематические проверки учреждения по вопросам охраны труда, готовности к началу учебного года, мероприятия в рамках Всемирного Дня охраны труда.

9.4.5. При необходимости совместно организуют проведение мониторингов:

- состояния здоровья работников учреждения;
- соблюдения трудового законодательства при предоставлении работникам, работающим во вредных (опасных) условиях труда, соответствующих гарантий и компенсаций.

## **Х. Содействие занятости и закреплению педагогических кадров в Учреждении**

10.1. Стороны совместно:

10.1.1. Проводят согласованную политику по созданию экономических условий, способствующих сохранению и развитию кадрового потенциала, обучению работников, созданию новых рабочих мест, смягчению негативных последствий сокращения рабочих мест.

10.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждения.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Обеспечивать выполнение требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация Учреждения;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников Учреждений в течение 90 календарных дней в Учреждении.

10.2.2. Проводит с профсоюзными комитетами консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждений, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

предупреждению работников Учреждений о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца;

определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников Учреждений;

созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников Учреждений.

недопущению увольнения работников учреждений предпенсионного возраста.

## **XI. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов**

### **11. Стороны договорились:**

11.1. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по созданию условий для привлечения молодых педагогов в Учреждение считать:

проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в Учреждении;

содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, развитию творческой активности;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

обеспечение выплат молодым специалистам Учреждения из числа педагогических работников в порядке и на условиях, установленных муниципальными правовыми актами.

11.2. Стороны договорились:

11.2.1. При приеме на работу в Учреждение выпускников высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, оплату труда устанавливать в повышенном размере.

Выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, предусматривать к должностному окладу, ставке заработной платы повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Минимальный размер повышающего коэффициента выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной и заочной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы составляет 15 %. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда, принимаемым с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники учреждения окончили высшие или средние профессиональные образовательные организации;

работники учреждения впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и средних профессиональных образовательных организаций, в течение шести месяцев по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в случае нахождения в отпуске по уходу за ребенком после получения диплома об образовании), в течение шести месяцев по окончании военной службы или замещающей ее альтернативной гражданской службы (в случае его призыва на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу в год получения диплома об образовании);

работники учреждения заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждений - молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних

профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается на период трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, должностному окладу, ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в случае нахождения работника учреждения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, в случаях:

прекращения трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет;

нахождения работника учреждения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор работника.

11.2.2. При заключении коллективного договора предусматривать раздел по защите социально-экономических и трудовых прав молодых педагогов, в части:

закрепления наставников за работниками учреждения из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором;

установления оплаты труда молодым педагогам - выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций в повышенном размере в соответствии с пунктом 11.2.1 настоящего раздела;

выплаты, в соответствии с законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет;

выплаты молодежи в возрасте до 35 лет, прожившей в указанных районах не менее 1 года, и вступающей в трудовые отношения, процентных

надбавок к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством. (Постановление Совмина РСФСР от 22 октября 1990 года № 458); создание условий для профессионального роста.

## **ХII. Обязанности организации в отношении работников - членов профсоюза**

В соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, по согласованию с работодателем профсоюзная организация принимает на себя обязательства в отношении работников - членов профсоюза:

12.1. Трудовые отношения.

12.1.1. Обеспечить контроль за своевременным заключением письменного трудового договора с вновь принимаемым на работу членом профсоюза. В течение пяти дней с момента заключения договора обеспечить его правовую экспертизу.

Направлять работодателю уведомление и выдвигать требования о необходимости внесения изменений в договор в случае его несоответствия действующему законодательству и нормативным правовым актам.

12.1.2. Ежегодно проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и личные дела работников – членов профсоюза.

12.1.3. Высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации, обязательное для учета работодателем, по вопросам наказания и увольнения работников – членов профсоюза, независимо от причин увольнения.

12.1.4. В течение семи рабочих дней рассматривать заявления работников – членов профсоюза по вопросам нарушения работодателем трудовых прав. Направлять представления руководителю учреждения и, в случае необходимости, информировать вышестоящую организацию Профсоюза, а также орган Государственной инспекции труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

12.1.5. Рассматривать обращения работодателя для согласования по вопросам привлечения работников – членов профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

12.1.6. С помощью правовой инспекции труда профсоюза работников народного образования и науки РФ предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;

б) правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства РФ;

в) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах;

г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды;

д) представительства прав и интересов членов профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников;

е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда РФ.

12.1.7. Не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе работодателя.

12.1.8. Обжаловать каждое незаконное действие (бездействие) работодателя, нарушившее законные права и интересы члена профсоюза и добиться его отмены через вышестоящие профсоюзные органы, органы управления образованием, прокуратуры, комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда, суды.

12.2. Рабочее время и время отдыха.

12.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

12.2.2. Рассматривать и согласовывать графики отпусков работников на очередной год, учитывая при этом пожелания членов профсоюза о времени предоставления отпуска.

12.2.3. В дополнение к отпускам, предусмотренным трудовым договором, ходатайствовать перед работодателем о предоставлении дополнительных отпусков без сохранения заработной платы работникам-членам Профсоюза.

12.2.4. Предоставлять работникам-членам профсоюза бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

12.2.5. Проводить проверки правильности предоставления и начисления отпусков работникам-членам Профсоюза.

12.2.6. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

12.3. Оплата труда и нормирование труда.

12.3.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

12.3.2. Оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

12.3.3. Обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

12.3.4. Делегировать представителей выборного представительного органа, профкома в состав комиссии по распределению надбавок стимулирующего характера, комиссии по охране труда, экспертной комиссии с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

12.3.5. В период проведения тарификации проводить проверку правильности исчисления педагогического стажа, определения образования педагогических работников-членов профсоюза и на основе этого определять правильность исчисления заработной платы.

12.3.6. Проводить проверку начисления компенсационных и стимулирующих выплат работникам-членам профсоюза и их соответствия Положению об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

12.3.7. Оказывать правовую помощь членам профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12.4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

12.4.1. Ходатайствовать перед работодателем о своевременном направлении на курсы повышения квалификации педагогов – членов профсоюза, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году. С этой целью принимать участие в разработке плана повышения квалификации педагогов и осуществлять контроль за его реализацией в отношении членов профсоюза.

12.4.2. Через представителей Профсоюза осуществлять защиту интересов членов профсоюза в ходе проведения их аттестации, начиная с работы экспертной группы и до принятия решения главной аттестационной комиссией

12.5. Охрана труда и здоровья.

12.5.1. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

12.5.2. На основании заявлений работников – членов профсоюза добиваться незамедлительного устранения нарушений правил техники безопасности, приостановки работ в случае угрозы здоровью и жизни работника. В случае необходимости информировать Государственную инспекцию труда.

12.5.3. Принимать участие в расследовании всех несчастных случаев на производстве, происшедших с членами профсоюза, с целью установления истинных причин травматизма и защиты интересов работника.

12.5.4. В случае получения производственной травмы, профзаболевания работником – членом профсоюза оказывать ему по решению профсоюзного комитета материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета.

12.5.5. В случае гибели работника на производстве оказать семье (ближайшим родственникам) погибшего – члена профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета. Ходатайствовать перед работодателем о выделении помощи работнику – члену профсоюза.

12.5.6. Ежегодно рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы охраны труда, производственной безопасности, санитарии, обеспечения спецодеждой, вырабатывать предложения по улучшению условий труда.

12.5.7. Осуществлять контроль за своевременностью проведения за счет средств работодателя периодических медицинских обследований членов профсоюза, диспансеризации.

Вести учет членов профсоюза, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, и добиваться их лечения в санаториях и профилакториях.

12.6. Социальные гарантии и льготы.

12.6.1. Обеспечить контроль за предоставлением гарантий и льгот работникам - членам профсоюза.

12.6.2. Поощрять из средств профсоюзного бюджета членов профсоюза, принимающих активное участие в общественной жизни коллектива, в профессиональных конкурсах.

12.6.3. Ходатайствовать перед работодателем о дополнительном поощрении и награждении работников – членов профсоюза, успешно сочетающих основную работу и общественную деятельность.

12.6.4. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений из профсоюзных средств.

12.6.5. Осуществлять контроль за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи; оказывать помощь молодым специалистам - членам профсоюза по вопросам социально - трудовых прав молодёжи.

### **XIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

13.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом настоящего коллективного договора.

13.2. В целях развития социального партнерства Работодатель обязуется:

13.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

13.2.2. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику и возможность размещения необходимой информации в доступном для всех работников месте.

13.2.3. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов Учреждений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, настоящим соглашением и коллективными договорами прав.

13.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной



платы, другим вопросам социально-экономического характера, в том числе и условий проживания работников, затрагивающим интересы членов Профсоюза.

13.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с лицевого счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы

13.3. Стороны берут на себя обязательства:

13.3.1. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством.

13.3.2. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

13.4. Стороны признали необходимым:

13.4.1. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

13.4.2. Способствовать обеспечению участия представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (семинаров, совещаний) работников системы образования, руководителей учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в тарификационных, аттестационных и других комиссиях по регулированию трудовых отношений.

13.5. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

13.5.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в Учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

13.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена

установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций Учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с представителями работодателя комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

13.5.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

13.5.5. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

#### **XIV. Заключительные положения**

14.1. Коллективный договор вступает в силу с 13 февраля 2023 года и действует в течение трех лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать действие коллективного договора с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

14.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю за исполнением коллективного договора

14.3. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

14.4. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.5. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для ГКУ АО «Архангельский областной центр занятости населения», уполномоченного статья 50 ТК РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

Директор  
учреждения

---

---

(подпись, Ф.И.О.)

«18» января 2023 г.

М.П.

Председатель первичной  
организации Профсоюза

---

---

(подпись, Ф.И.О.)

«18» января 2023 г.

М.П.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**  
к коллективному договору  
на 2023 – 2026 годы  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**профессий и должностей работников**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Бобровская средняя школа»,**  
**которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый**  
**отпуск за ненормированный рабочий день**

<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Директор учреждения, заместители директора по УВР, ВР	3
Заместитель директора по АХР	7
Руководитель филиала, структурного подразделения	3
Главный бухгалтер	9
Бухгалтер	7
Специалист по охране труда	3
Документовед, специалист по кадрам, секретарь учебной части	3
Кладовщик (при отсутствии заведующего складами)	3
Заведующий хозяйством	3

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
к коллективному договору  
на 2023 – 2026 годы  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»

**Н О Р М Ы**  
бесплатной выдачи работникам Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Бобровская средняя школа»  
сmyвающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

<b>Виды сmyвающих и обезвреживающ их средств</b>	<b>Наименование работ и производственных факторов</b>	<b>Норма выдачи на одного работника в месяц</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями.	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2. Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносmyваемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**  
к коллективному договору  
на 2023 – 2026 годы  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»

**П Е Р Е Ч Е Н Ь   Р А Б О Т**  
**с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение**  
**которых устанавливаются доплаты в размере до 12 процентов оклада**  
**(должностного оклада), ставки заработной платы**  
**в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении**  
**«Бобровская средняя школа»**

1. Работа у горячих плит, электропаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
2. Другие виды работ, оказывающие вредное воздействие на здоровье работников, что установлено в результате специальной оценки условий труда (4%)

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**  
к коллективному договору  
на 2023 – 2026 годы  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до**  
**одного года педагогическим работникам**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Бобровская средняя школа»**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бобровская средняя школа» (далее – учреждение).

2. Педагогические работники учреждения в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск).

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных и муниципальных образовательных организациях, в том числе в российских образовательных организациях за рубежом, а также в частных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных приложением к настоящему положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск (далее – стаж работы), засчитывается:  
фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (время нахождения в основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в служебных командировках, время повышения квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя, время оплаченного вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в профессиональных образовательных организациях и организациях высшего образования, в аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы.

б. Стаж работы при поступлении на преподавательскую работу не прерывается в следующих случаях:

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если, перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с преподавательской работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации образовательного учреждения, если, перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из органов, осуществляющих управление в сфере образования, в связи с реорганизацией или ликвидацией (упразднением) этих органов, сокращением численности или штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах, осуществляющих управление в сфере образования, предшествовала преподавательская работа;

после увольнения с преподавательской работы по инициативе работника (по собственному желанию) в связи с переводом супруга (супруги) педагогического работника на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

по окончании профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования по педагогической специальности, если



учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

после освобождения от преподавательской работы в российских образовательных организациях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

после увольнения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

после окончания периода нахождения на учете в качестве безработного в государственном учреждении службы занятости.

При поступлении на работу в учреждение после увольнения из другого образовательного учреждения в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда. Время переезда не прерывает стаж работы.

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом учреждения. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

9. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

10. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника.

11. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику предоставляется только с согласия работодателя.

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске,

в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

13. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

14. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество групп (классов).

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

16. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

17. 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 работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

18. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, в стаж, дающий право на следующий длительный отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**  
к коллективному договору  
на 2023 – 2026 годы  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о служебных командировках работников**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Бобровская средняя школа»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 года № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Положение определяет особенности порядка направления работников образовательного учреждения (далее соответственно – работники, учреждение) в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

служебная командировка (командировка) – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;

однодневная служебная командировка – поездка работника продолжительностью не более 24 часов с возможностью возвращения к месту своего проживания;

место постоянной работы – место расположения образовательного учреждения (обособленного структурного подразделения образовательного учреждения), работа в котором обусловлена трудовым договором;

суточные – дополнительные расходы работника, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, конкретные размеры которых определяются работодателем в соответствии с коллективным договором и

настоящим Положением, и возмещаются из расчета количества дней нахождения работника в командировке.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников образовательного учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.5. Положение утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

## **II. Гарантии при направлении работников в служебные командировки**

2.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется:

сохранение места работы (должности);

средний заработок на время командировки (средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы, в том числе и за время нахождения в пути);

возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные расходы).

2.2. Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

2.3. При наступлении страхового случая командированному работнику гарантируется выплата пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

2.4. В период нахождения в командировке по просьбе работника ему производится выплата заработной платы любым доступным для него способом. В случае пересылки заработной платы почтовым переводом расходы по ее пересылке несет работодатель.

## **III. Порядок направления работников в служебные командировки**

3.1. В служебную командировку направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

3.2. Запрещается направлять в служебные командировки:

- беременных женщин (часть 1 статьи 259 ТК РФ);

- работников в возрасте до 18 лет (статья 268 ТК РФ);
- работников в период действия ученического договора, если командировка не связана с ученичеством (часть 3 статьи 203 ТК РФ);
- работников другого учреждения (совместителя можно направить в командировку только с письменного согласия его основного работодателя (и наоборот)).

Допускается направление в командировку следующих работников с их письменного согласия и при условии, что это им не запрещено в соответствии с медицинским заключением:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (часть 2 статьи 259 ТК РФ);
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (часть 3 статьи 259 ТК РФ);
- имеющих детей-инвалидов (часть 3 статьи 259 ТК РФ);
- осуществляющих уход за больными членами их семей (часть 3 статьи 259 ТК РФ). При этом данные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в командировку.

Направление в командировку других категорий работников с их письменного согласия может предусматриваться коллективным договором или локальным нормативным актом образовательного учреждения.

3.3. Основанием для направления работника в командировку является приказ (распоряжение) руководителя учреждения (формы № Т-9 или № Т-9а). В приказе указывается должность командируемого работника, пункт назначения, наименование учреждения (организации), куда командировается работник, срок и цель командировки.

3.5. Учет работников, выбывающих в служебные командировки и прибывших в учреждение (организацию), в которую они командированы, ведется в журналах учета работников.

В журналах учета выбытия и прибытия работников содержатся сведения о фамилии, имени и отчестве командированного работника, дате и номере командировочного удостоверения, наименовании учреждения (организации), в которую командировается работник, дате прибытия и дате выбытия.

Лицо, ответственное за ведение журналов учета выбытия и прибытия работников, определяется приказом (распоряжением) представителя работодателя.

#### **IV. Срок и режим служебной командировки**

4.1. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Продолжительность командировки исчисляется по фактическому количеству дней пребывания в служебной командировке со дня выезда и по день приезда (включительно) обратно, включая выходные и нерабочие праздничные дни.

Максимальный срок пребывания в командировке не должен превышать 40 суток календарных дней, не включая времени нахождения в пути к месту командирования и обратно.

В случае невозможности возвращения работника из командировки в установленные сроки вследствие непреодолимой силы (чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства, включая ситуации природного (пожар, наводнение, землетрясение, метель, ураган) и техногенного характера, забастовки и др.) или иных не зависящих от него обстоятельств (транспортные трудности и др.) командировка по решению работодателя продлевается на основании подтверждающих документов.

4.2. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

При выезде в командировку и приезде из командировки, когда до времени выезда или после времени приезда, указанных в проездных документах, остается половина или менее рабочего времени (с учетом перерыва для отдыха и питания), работник вправе не являться в день выезда (приезда) на работу. В других случаях вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

4.3. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

В случае проезда работника на основании письменного решения работодателя к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности), фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта).

В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке работник подтверждает документами по найму жилого помещения в месте командирования. При проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается квитанцией (талоном) либо иным документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования.

При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения либо иных документов, подтверждающих заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, в целях подтверждения фактического срока пребывания в месте командирования работником представляются служебная записка и (или) иной документ о фактическом сроке пребывания работника в командировке, содержащий подтверждение принимающей работника стороны (организации либо должностного лица) о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки).

4.4. Работник, находящийся в командировке, подчиняется режиму рабочего времени, времени отдыха и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения (организации), в которую он направлен.

Если командировка предполагает работу в выходные или нерабочие праздничные дни, то оплата труда в эти дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.5. В случае наступления в период командировки временной нетрудоспособности или иной задержки по месту командировки или в пути по обстоятельствам, указанным в абзаце 4 пункта 4.1 настоящего Положения, командированный работник обязан уведомить об этом руководителя либо другое уполномоченное должностное лицо работодателя в любой доступной работнику форме.

Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки. Период командировки прерывается с первого дня временной нетрудоспособности и возобновляется со следующего дня после ее окончания. Для подтверждения временной нетрудоспособности, а также невозможности по состоянию здоровья вернуться к месту постоянного жительства командированный работник должен предъявить листок нетрудоспособности по установленной форме.

4.6. По решению руководителя учреждения работник может быть отозван из командировки до истечения установленного срока по причине наличия служебной необходимости или нарушения работником трудовой дисциплины в период нахождения в командировке. Отзыв работника из командировки оформляется приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

Возмещение расходов отозванному из командировки работнику производится на основании авансового отчета и приложенных к нему документов по фактическим расходам.

4.7. Командировка может быть прекращена досрочно по решению руководителя учреждения в случаях выполнения работником в полном объеме служебного задания, болезни командированного работника, наличия особых семейных и иных обстоятельств, требующих его присутствия по месту постоянного проживания.

## **V. Расходы, связанные со служебной командировкой**

5.1. Работнику при направлении его в командировку не позднее 7 (семи) календарных дней до отъезда выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Выдача денежных средств на командировочные расходы производится в порядке, установленном в учреждении.

5.2. Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения, ведома или последующего одобрения работодателя.

5.3. Расходы на оплату проезда включают:

оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой (если работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населенных пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и



авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

оплату страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей;

оплату проезда на транспорте общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

оплату проезда на личном транспорте (квитанции по оплате топлива), в т.ч. и оплата проезда по платным участкам дороги.

Для подтверждения фактически произведенных расходов по проезду воздушным транспортом по электронному билету командированный работник должен представить к отчету: маршрутную квитанцию электронного билета; оригиналы посадочных талонов; кассовый чек, который выдается при приобретении электронного билета за наличный расчет.

5.4. Расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командированному работнику (кроме тех случаев, когда ему предоставляется бесплатное жилое помещение) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

Если работник, направленный в служебную командировку продолжительностью не более одного дня, по окончании рабочего дня по согласованию с руководителем учреждения остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения возмещаются работнику при предоставлении соответствующих документов.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами.

5.5. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, включая день выезда и день приезда, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы,

имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются. Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем учреждения с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

При выезде работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 100 рублей – за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации;

5.6. Командированному работнику в случае наступления временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении)

и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

5.7. Иные расходы командированного работника (расходы на оплату служебных телефонных переговоров; расходы, связанные с провозом, упаковкой, хранением служебного и необходимого командированному личного багажа; расходы, связанные со сдачей ранее приобретенных проездных билетов в связи с погодными условиями или по иным уважительным причинам и др.) возмещаются по согласованию с руководителем учреждения на основании заявления работника и представления документов, подтверждающих эти расходы.

## **VI. Порядок предоставления отчета о служебной командировке**

6.1. Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в письменной форме в течение трех рабочих дней:

авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы.

К авансовому отчету прилагаются, оформленное надлежащим образом, документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и

предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

В случае, когда непосредственно после командировки работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска), авансовый отчет и отчет о выполненной работе представляются работником в течение трех рабочих дней со дня выхода на работу из отпуска (части отпуска).

6.2. Остаток неиспользованного аванса в течение трех рабочих дней сдается работником в кассу учреждения. Работникам, не отчитавшимся по ранее выданным авансам, денежные средства под отчет на расходы, связанные со служебными командировками, не выдаются.

## **VII. Заключительные положения**

7.1. Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки распространяются также на работников, направляемых для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность (статья 187 ТК РФ).

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся работодателем в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. Работодатель обязан ознакомить работников с настоящим Положением, а также с внесенными в него изменениями и дополнениями под роспись с указанием даты ознакомления.

7.4. Лицо, осуществляющее контроль за исполнением настоящего Положения, определяется приказом (распоряжением) представителя работодателя.

к коллективному договору  
на 2023 – 2026 годы  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Бобровская средняя школа»**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 38 областного закона от 02 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» с целью социальной поддержки работников, увольняющихся в связи с выходом на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья, Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бобровская средняя школа» (далее – учреждение).

1.2. Средства, направляемые на выплату единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья (далее – единовременное выходное пособие) включаются в фонд оплаты труда.

1.3. Выплата единовременного выходного пособия производится в соответствии с настоящим Положением.

#### **II. Порядок выплаты единовременного выходного пособия**

2.1. Единовременное выходное пособие выплачивается в размере трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в случаях:

увольнения работника впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту, а также в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса РФ);

увольнения при отказе работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (пункт 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ);

увольнения в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ).

2.2. Право на получение единовременного выходного пособия имеют работники независимо от стажа работы в данном учреждении.

2.3. В заявлении об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по

возрасту впервые, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке.

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА**  
**трудового договора с работником**  
**государственного**  
**(муниципального) учреждения**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 (город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_  
 (наименование учреждения в соответствии  
 с уставом)

в лице \_\_\_\_\_, действующего  
 (должность, Ф.И.О.)

на основании \_\_\_\_\_,  
 (устав, приказ о назначении директора ОУ)

именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны,

и \_\_\_\_\_,  
 (Ф.И.О.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее -  
 стороны), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

### I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет  
 работнику работу по \_\_\_\_\_,  
 (наименование должности, профессии или специальности)

\_\_\_\_\_  
 (с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с  
 условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_  
 (указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 (полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного  
 подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал,  
 представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его  
 местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении

работодателя \_\_\_\_\_  
(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_.  
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на:

\_\_\_\_\_ (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе (За исключением лиц, перечисленных в ст. 70 ТК РФ).

## **II. Права и обязанности работника**

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

## **III. Права и обязанности работодателя**

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

#### IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплат	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты



в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения	Показатели выплаты	Периодичность Размер	Критерии оценки эффективности деятельности

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку)

\_\_\_\_\_.  
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) \_\_\_\_\_.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи с \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.  
(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

#### **VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором**

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в \_\_\_\_\_ порядке, \_\_\_\_\_ которые установлены \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.  
(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): \_\_\_\_\_.

#### **VII. Иные условия трудового договора**

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_.

#### **VIII. Ответственность сторон трудового договора**

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### **VII. Изменение и прекращение трудового договора**

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

### Х. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Адрес (место нахождения)  
ИНН

Адрес места жительства  
Паспорт (иной документ,  
удостоверяющий личность)  
серия №  
кем выдан  
дата выдачи

\_\_\_\_\_  
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего  
трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 8**  
к коллективному договору  
на 2023 – 2026 годы  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Бобровская средняя школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бобровская средняя школа» (далее – комиссия) является органом системы социального партнерства.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законодательством и законодательством Архангельской области об образовании, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Архангельской области, Архангельским областным трехсторонним соглашением между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений.

1.3. Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей в соответствии со статьей 24 ТК РФ.

1.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости с учетом оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

**2. Цели и задачи комиссии**

2.1. Основными целями комиссии являются:  
регулирование социально-трудовых отношений в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Бобровская средняя школа»

(далее – учреждение) через осуществление коллективных переговоров, заключение и реализацию коллективного договора;  
 развитие социального партнерства в учреждении;  
 содействие урегулированию коллективных трудовых споров в учреждении.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;  
 контроль за выполнением коллективного договора;  
 недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников учреждения, установленных законодательством о труде, законодательством об образовании, отраслевым соглашением;  
 обсуждение проектов локальных нормативных правовых актов учреждения, содержащих нормы трудового права;  
 согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующий коллективный договор;  
 подготовка коллективного договора на следующий срок.

### **3. Права комиссии**

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

координировать совместные действия сторон коллективного договора по урегулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в учреждении;  
 контролировать ход выполнения коллективного договора;  
 в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ, вносить предложения в Государственную инспекцию труда в Архангельской области и Ненецкого автономного округа об отмене локальных нормативных актов учреждения или их части, если они противоречат законодательству и (или) ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором;  
 получать информацию о финансово-экономическом положении учреждения, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;  
 вносить предложения о порядке проведения мероприятий, направленных на выполнение условий коллективного договора, и о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений комиссии.

### **4. Организация деятельности комиссии**

4.1. Работу комиссии организуют сопредседатели комиссии – руководитель учреждения и председатель первичной профсоюзной организации учреждения.

4.2. Сопредседатели комиссии на паритетных началах:  
 председательствуют на заседаниях комиссии;

утверждают повестку дня заседаний и созывают заседания, организуют рассмотрение вопросов повестки дня заседания комиссии;

ставят на голосование предложения по рассматриваемым вопросам, организуют голосование и подсчет голосов членов комиссии, определяют результаты их голосования;

совместно подписывают запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени комиссии;

распределяют обязанности между членами комиссии;

обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации.

4.3. В случае отсутствия сопредседателя комиссии выполнение его функций обеспечивает его заместитель по поручению сопредседателя комиссии.

4.4. На первом заседании комиссия избирает из своего состава ответственного секретаря, на которого возлагается организационно-техническое и информационно-документационное обеспечение проведения заседаний комиссии.

4.5. Ответственный секретарь комиссии:

формирует проект повестки дня заседания комиссии;

ведет протоколы заседаний комиссии;

осуществляет непосредственный подсчет голосов членов комиссии;

оформляет запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени комиссии.

4.6. Члены комиссии:

вправе знакомиться с материалами, подготовленными к заседанию комиссии, выступать и вносить предложения по рассматриваемым вопросам;

обязаны принимать личное участие в ее заседаниях, а также участвовать в голосовании по всем рассматриваемым вопросам;

вправе в случае несогласия с принятым комиссией решением письменно изложить свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу комиссии;

не вправе передавать право участия в заседании комиссии иным лицам.

4.7. В заседаниях комиссии могут участвовать должностные лица исполнительных органов государственной власти Архангельской области, муниципальных органов власти, независимые эксперты, а также представители профсоюзных органов, не входящие в состав комиссии.

## **5. Срок полномочий комиссии**

5.1. Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора полномочия комиссии продлеваются на тот же срок.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 9**  
к коллективному договору  
на 2023 – 2026 годы  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**о выполнении мероприятий и видов работ**  
**для создания безопасных условий труда**  
**в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении**  
**«Бобровская средняя школа»**  
**на 2023 – 2026 годы**

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единиц а учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаем ых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщи н	всего	в т.ч. женщи н
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	<b>Организационные мероприятия</b>									
1.1	Обучение и проверка знаний по охране труда				В течение года	Ответственный за охрану труда	90	75		
1.2	Разработка и утверждение инструкций по охране труда (по профессиям ОУ). Согласование инструкций с профкомом в установленном порядке				Ежегодно (1 раз /5 лет) до 1 сентября	Ответственный за охрану труда	90	75		
1.3	Обеспечение журналами регистрации				По необходимости	Ответственный за охрану труда	90	75		

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	инструктажа (вводного, на рабочем месте)				ти					
1.4	Проведение общего технического осмотра помещения учреждения на соответствие безопасной эксплуатации				Ежемесячно	Заместитель директора по АХР, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	90	75		
1.5	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с уполномоченными лицами от профсоюзной организации				В течение года	Ответственный за охрану труда, председатель профсоюзной организации	90	75		
1.6	Организация и проведение административно общественного контроля по охране труда				В течение года	Ответственный за охрану труда, председатель профсоюзной организации	90	75		
1.7	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников учреждения				В течение года	Ответственный за охрану труда	90	75		
1.8	Специальная оценка условий труда рабочих мест	шт.			По необходимости	Ответственный за охрану труда	90	75		
<b>2</b>	<b>Технические мероприятия</b>									
2.1	Приведение естественного и искусственного освещения на	шт.			В течение года	Заместитель директора по АХР, завхоз	90	75		



№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	рабочих местах, в кабинетах, бытовых помещениях, местах массового перехода в соответствии с требованиями СНиП									
2.2	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации				В течение года	Заместитель директора по АХР, завхоз	90	75		
2.3	Замена и утилизация ртутных ламп				В течение года	Заместитель директора по АХР, завхоз	90	75		
2.4	Контроль над проведением мероприятий по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях				Август-Сентябрь	Директор, заместитель директора по АХР, завхоз	90	75		
2.5	Засыпка песком территории во время гололеда				В зимний период ежедневно	Дворник	90	75		
2.6	Текущий ремонт (штукатурно-малярные работы)				Ежегодно	Заместитель директора по АХР, завхоз	90	75		

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2.7	Капитальный ремонт кабинетов, групп и коридоров				По необходимости	Заместитель директора по АХР, завхоз	90	75		
2.8	Ремонт мебели (перетяжка стульев, ремонт столов)				По необходимости	Заместитель директора по АХР, завхоз	90	75		
2.9	Утепление кабинетов и групповых комнат				Октябрь	Заместитель директора по АХР, завхоз	90	75		
2.10	Замена окон в кабинетах				При наличии средств	Заместитель директора по АХР, завхоз	90	75		
2.11	Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей				Ежедневно	Заместитель директора по АХР, завхоз, рабочий по текущему обслуживанию и ремонту зданий	90	75		
3	<b>Лечебно-профилактические и санитарно- бытовые мероприятия</b>									
3.1	Содержание в надлежащем состоянии учебных кабинетов, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями				В течение года	Заместитель директора по АХР, завхоз, ответственные за кабинеты	90	75		
3.2	Предварительные и				Ежегодно	Ответственный за охрану труда	90	75		

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников									
3.3	Обеспечение аптечкой первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	шт.	12		В течение года	Ответственный за охрану труда	90	75		
3.4	Оснащение спецсредствами санузла				В течение года	Заместитель директора по АХР, завхоз	90	75		
3.5	Обеспечение работников питьевой водой				в течение года	заместитель директора по АХР	90	75		
3.6	Прохождение санитарного гигиенического минимума				По необходимости	Ответственный за охрану труда, медработник	90	75		
4	<b>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>									
4.1	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защитой				В течение года	Ответственный за охрану труда	90	75		
5	<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>									
5.1	Разработка, утверждение				По необходимости	Заместитель директора по	90	75		

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	инструкций о мерах пожарной безопасности				ти	АХР, ответственные за противопожарную безопасность  ответственный за охрану труда				
5.2	Обеспечение журналом регистрации противопожарного инструктажа				По необходимости	Заместитель директора по АХР, ответственные за противопожарную безопасность	90	75		
5.3	Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения				Ежегодно до 1 сентября	Заместитель директора по АХР, ответственные за противопожарную безопасность	90	75		
5.4	Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				В течение года	Заместитель директора по АХР, ответственные за противопожарную безопасность	90	75		
5.5	Обеспечение работы системы противопожарной сигнализации				В течение года	Заместитель директора по АХР, ответственные за противопожарную безопасность	90	75		

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 10**  
к коллективному договору  
на 2023 – 2026 годы  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Бобровская средняя школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 38 областного закона от 02 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» (далее - областной закон) с целью оказания материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бобровская средняя школа» (далее – учреждение).

1.2. Средства учредителя, направляемые на оказание материальной помощи работникам учреждения, входят в фонд оплаты труда.

1.3. Оказание материальной помощи производится в соответствии с настоящим Положением и Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

**II. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

2.1. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается только по основному месту работу (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на основании приказа руководителя учреждения.

2.2. Заявления подаются работниками учреждения по мере необходимости оказания им материальной помощи, но в пределах того календарного года, на который планировался данный вид расхода. Перенесение выплаты материальной помощи на следующий календарный год не допускается.

2.3. Работникам, работающим на не полную ставку заработной платы, на не полный оклад (должностной оклад), материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставки заработной платы, установленному окладу (должностному окладу).

2.4. Материальная помощь может быть также оказана работнику учреждения в связи со смертью близких родственников (жены, мужа, брата, сестры, матери, отца) за счет экономии фонда оплаты труда.

2.5. Материальная помощь может быть оказана близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

2.6. Материальная помощь, в случаях, указанных в пунктах 2.4. и 2.5. настоящего положения, начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

2.7. Решение об оказании материальной помощи, в случаях, указанных в пунктах 2.4. и 2.5. настоящего положения, и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

2.8. При увольнении работника учреждения за виновные действия материальная помощь не выплачивается.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к коллективному договору  
на 2023 – 2026 годы  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»

### ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви  
и других средств индивидуальной защиты работникам  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бобровская средняя школа»**

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1. Повар	костюм хлопчатобумажный	1
	передник	1
	колпак хлопчатобумажный	1
2. Подсобный рабочий кухни	фартук клеёнчатый с нагрудником	1
	перчатки резиновые	до износа
3. Гардеробщик	халат хлопчатобумажный	1
4. Дворник	костюм хлопчатобумажный	1
	сапоги резиновые	1 пара на 2 года
	рукавицы комбинированные	6 пар
	<b>зимой дополнительно:</b>	

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
	куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
	валенки	1 пара на 2,5 года
	галоши на валенки	1 пара на 2,5 года
	<b>в остальное время года дополнительно:</b>	
	плащ непромокаемый	1 на 3 года
5. Кладовщик	халат хлопчатобумажный	1
	рукавицы комбинированные	4 пары
6. Лаборант всех наименований	<b>При занятости в химических лабораториях:</b>	
	халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
	фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
	перчатки резиновые	дежурные
	очки защитные	до износа
	<b>при занятости в физических лабораториях:</b>	
	перчатки диэлектрические	дежурные
	указатель напряжения	дежурный
	инструмент с изолирующими ручками	дежурный
	коврик диэлектрический	дежурный
7. Рабочий по стирке белья	костюм хлопчатобумажный	1
	фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
	перчатки резиновые	дежурные
	рукавицы комбинированные	4 пары
8. Сторож	<b>при занятости на наружных работах:</b>	
	костюм из смешанных тканей	1
	плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
	утепленная куртка	дежурный
	валенки	дежурные
9. Уборщик служебных помещений	халат хлопчатобумажный	1
	рукавицы комбинированные	6 пар

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
	<b>при мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</b>	
	Сапоги ( калоши) резиновые	1 пара
	перчатки резиновые	до износа
10. Специалист - электрик	полукомбинезон хлопчатобумажный	1
	перчатки диэлектрические	дежурные
	галоши диэлектрические	дежурные
11. Педагог -библиотекарь	халат хлопчатобумажный	1
12. Водитель автомобиля, выполняющий функции автослесаря	перчатки хлопчатобумажные	2 пары
	костюм вискозно-лавсановый	1 комплект
	рукавицы комбинированные	4 пары
	куртка на утепляющей прокладке	1 раз в 2 года
	ботинки	1 пара
13. Младший воспитатель	халат хлопчатобумажный	1
	рукавицы комбинированные	6 пар
	фартук клеенчатый с нагрудником	1
	<b>при мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</b>	
	кожаная обувь	1 пара
	перчатки резиновые	до износа
14. Рабочий по текущему обслуживанию и ремонту зданий и оборудования	костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей	1
	сапоги резиновые	1 пара
	рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	4 пары
	респиратор	до износа
	на наружных работах зимой дополнительно:	
	куртка на утепляющей прокладке	1
	брюки на утепляющей прокладке	1



<b>Профессия или должность</b>	<b>Наименование средств индивидуальной защиты</b>	<b>Норма выдачи на год (единицы)</b>
	валенки или сапоги кожаные утепленные	1 пара на 2,5 года
15. Заведующий хозяйством, заместитель директора по административно-хозяйственной работе	халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
	перчатки с полимерным покрытием	6 пар

В соответствии с пунктом 6 приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с данными нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.



В ГКУ АО «Архангельский Областной  
Центр Занятости Населения»  
г. Архангельск, ул. Гайдара, д. 4«а»  
МБОУ «Бобровская СШ»  
Адрес: 163515, Архангельская область,  
Приморский р-н, п.Боброво, ул.Школьная, д.1  
Тел.: +7 (8182) 25-55-18, +7 (8182) 25-55-83

#### ЗАЯВЛЕНИЕ

Просим принять на уведомительную регистрацию коллективный договор МБОУ «Бобровская СШ» в количестве 3-х экземпляров.

Коллективный договор распространяется на 1 организацию, количество работающих 90 человек.

19 января 2023 год

/Е.В.Поликарпова/

Приложение:

1. Коллективный договор в 3-х экземплярах
2. Документ, подтверждающий полномочия представителя работодателя на подписание коллективного договора.