

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**Ханты-Мансийский автономный округ - Югра**  
**Тюменская область**  
**город Нягань**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани**

**«Средняя общеобразовательная школа №2»**

**(МАОУ г. Нягани СОШ №2)**

**на 2025-2028 г.г.**

## Раздел I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками МАОУ г. Нягани СОШ №2 в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Федеральным закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1992 № 4520-1, , иными законами и нормативными правовыми актами, «Положением об установлении системы оплаты труда работников МАОУ г. Нягани СОШ №2», Уставом МАОУ г. Нягани СОШ №2, иными локальными нормативными актами.
- 1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, материальной помощи, улучшению условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются руководитель учреждения в лице его представителя – директора МАОУ г. Нягани СОШ №2 и работники учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Ситдииков Алмаз Булатович.
- 1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режиме занятости (статья 43 ТК РФ).
- 1.5. Коллективный договор заключается сроком на 2026- 2028 года, вступает в силу с момента его подписания. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий.
- 1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (статья 44 ТК РФ).
- 1.7. Вносимые изменения и дополнения, пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не могут приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.
- 1.8. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения 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 (статья 43 ТК РФ). При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (статья 43 ТК РФ).

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

1.13. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего КД решаются сторонами.

1.15. Полный текст коллективного договора хранится в отделе кадров МАОУ г. Нягани СОШ №2 для ознакомления с ним принимаемых в учреждение работников.

## **Раздел II. Трудовые отношения.**

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим договором, трудовым договором.

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем (руководитель учреждения) на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2. Порядок приема, перевода и увольнения работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ г. Нягани СОШ №2, разработанными в соответствии с законодательством.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.4. При заключении трудового договора с работником руководитель учреждения должен ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника (статья 68 ТК РФ).

2.5. Существенными условиями трудового договора (обязательными для включения) являются:

- место работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих на предприятии);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 57 ТК РФ).

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. (ст. 57 ТК РФ).

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

2.6. Трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 - 71 ТК РФ). В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. По инициативе руководителя учреждения изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа комплектов групп или количества воспитанников, изменение сменности работы работников и т. д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности ст. 74 ТК РФ).

2.9. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен руководителем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ. 4

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

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

3.1. Руководитель учреждения анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждения, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

3.2. Руководитель учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Руководитель учреждения обязуется:

3.3.1. Определять порядок проведения по организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. Направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статья 47 ФЗ от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. При проведении структурных преобразований не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать и осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников новым профессиям (статьи 196, 197 ТК РФ) для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

#### **Раздел IV. Рабочее время и время отдыха.**

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени.

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что: 4.1. Режим рабочего времени и отдыха работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ г. Нягани СОШ №2, разработанным в соответствии с ТК РФ, Уставом МАОУ г. Нягани СОШ №2, иными локальными нормативными актами, регулируется учебным расписанием и годовым календарным графиком, а также в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников-мужчин из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения не превышает 40 часов в неделю, для педагогических работников учреждения – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени работников-женщин из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения не превышает 36 часов в неделю, для педагогических работников учреждения – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

4.3. Сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается для работников, перечень которых определен ст. 92 ТК.

4.4. Руководитель учреждения обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.5. По соглашению сторон между работником и руководителем учреждения как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) (ст. 93 ТК РФ). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.5.1 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.5.2. В соответствии со ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью допускается только в случаях, предусмотренных законодательством.

4.7. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ г. Нягани СОШ №2.

4.8. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

4.10. Нерабочие и праздничные дни определены в статье 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней в январе, совпадающих с нерабочими праздничными днями. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней января, совпадающих с нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой ст.112 ТК РФ. 5.13.

4.11. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин без их письменного согласия.

4.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) и дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней: (ст. 334 ТК РФ. Закон РФ "Об образовании", постановление Правительства РФ от № 724 "О продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам ОУ") и дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

Работникам- Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее - 30 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней в удобное для них время.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ)

4.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью и графиком отпусков, установленным в данной организации (122 ТК РФ).

4.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по соглашению сторон при наличии финансовых возможностей, а также невозможности обеспечения работой, может быть предоставлена в виде денежной компенсации (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст.124 ТК РФ)

4.17. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере общего образования. (ст. 335 ТК РФ).

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.19. Отпуск без сохранения заработной платы руководитель учреждения обязан предоставлять на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ)

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных

на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно заочной формам обучения - 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ);

- случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – до 3 календарных дней;

- в других случаях предусмотренных трудовым кодексом (ст. 128 ТК РФ) и иными федеральными законами.

По решению руководителя учреждения отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и руководителем учреждения.

4.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ).

## **V. Условия и охрана труда**

5.1 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов при выполнении трудовых обязанностей;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о

техническом регулировании прядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации и техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- производить доплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно нормативным документам;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленный Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев в учреждении;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц исполнительной власти всех уровней, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в установленной сфере деятельности, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев;
- выполнение предписаний должностных лиц исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами сроки;
- возмещение вреда, причиненного работнику в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением им трудовых обязанностей производится в соответствии с действующим законодательством.

## 5.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или об ухудшения состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

## VI. Оплата труда

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим договором и трудовыми договорами.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от образования, стажа работы, его квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Основные условия оплаты труда, порядок и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, критерии их установления, порядок и условия установления иных выплат, порядок формирования фонда оплаты труда установлены Положением об установлении системы оплаты труда работников МАОУ г. Нягани СОШ № 2, разработанным в соответствии с нормами федерального, регионального законодательства и локальными нормативными актами.

6.3. Минимальный размер оплаты труда – устанавливается федеральным законом (ст.133 ТК РФ).

6.4. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре Работодатель осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени. Ежемесячная доплата до минимального размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников производится в размере, необходимом для достижения минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты – Мансийском автономном округе-Югре.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных выплат.

6.5. При исчислении заработной платы работников применяется районный коэффициент, устанавливаемый в размере 1,7.

Работникам выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с действующим законодательством. Молодым лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждении.

6.6. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц 5 и 20 числа путем перечисления денежных средств на лицевой счет в банке за счет работодателя (136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- 6.7. Работодатель или уполномоченный им в установленном порядке представитель работодателя, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (статьи 142, 236 ТК РФ).
- 6.8. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы в выходные, нерабочие и праздничные дни, работнику производятся соответствующие доплаты (ст.149 ТК РФ).
- 6.9. За совмещение профессий, должностей или исполнение обязанностей, временно отсутствующего работника устанавливается доплата по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ).
- 6.10. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).
- 6.11. Размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, определяются для всех категорий работников учреждения.
- 6.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).
- 6.13. При прекращении трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника (ст.140 ТК РФ). Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи, или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день смерти (ст.141 ТК РФ).
- 6.14. Расчет при увольнении производится в день увольнения работника, а в части имеющейся задолженности по оплате стоимости проезда к месту отдыха и обратно – по мере поступления финансирования (дополнительных плановых назначений) на лицевой счет учреждения.
- 6.15. При нарушении Работодателем установленного срока 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.
- При нарушении установленного срока перечисления заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, учреждение обязано выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

## **VII. Социальные гарантии и компенсации. Материальная помощь.**

### **Социальные гарантии работникам**

- 7.1 Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии с трудовым законодательством:
- 7.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 7.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).
- 7.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 7.5. На время прохождения ежегодного медицинского осмотра (обследования) ст. 213, 254, 260 ТК РФ, за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.
- 7.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, работнику (его семье) возмещаются связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).
- 7.7. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ).
- 7.8. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 7.9. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.
- 7.10. В соответствии с законом РФ работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в Социальный фонд РФ в размере, установленном законодательстве.
- 7.11. Стороны совместно могут принимать решение о поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, объявлять благодарность, премию, предоставлять к награждению Грамотой, к званию лучшего по профессии. За особые заслуги работники учреждения могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

7.12. Работникам и неработающим членам их семей (супругу (-е), детям) один раз в два года за счет средств учреждения производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии с настоящим Положением любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого неработающего члена семьи, независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на том виде транспорта, которым следуют работник и неработающие члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении.

Лица, уволившись из организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нягань, и поступающие на работу в МАОУ г. Нягани СОШ №2, а также лица, поступающие на работу в данные организации переводом из МАОУ г. Нягани СОШ №2 обязаны представить справку об использовании за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в настоящем абзаце, право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

Право на компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпуске по уходу за детьми, числящихся в списочном составе учреждения и состоящих в трудовых отношениях, возникает один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Компенсация указанных расходов более одного раза в текущем календарном году не производится.

В случае если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные или нерабочие праздничные дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также другие предоставляемые работнику дни отдыха и выходные дни, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Выезд работника к месту использования отпуска может осуществляться по окончании рабочего дня (смены), предшествующего дню отпуска или указанным в настоящем пункте дням отдыха и выходным дням.

Предварительная компенсация расходов стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и (или) неработающих членов его семьи производится не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда работника и (или) неработающих членов его семьи в отпуск на основании заявления работника. Предварительная компенсация расходов стоимости проезда к месту отдыха и обратно производится при наличии у работодателя выделенных на цели предварительной компенсации денежных средств, но в размере не более 70 процентов от стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении работника и (или) неработающих членов его семьи из отпуска на основании представленных проездных и иных документов, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда, кроме вагонов повышенной комфортности;
- водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом – в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии – в автобусах с мягкими откидными сиденьями.

Для окончательного расчета в случае выплаты работнику средств в целях предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работник обязан в течение 14 календарных дней со дня выхода на работу из отпуска, а для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, – в течение 14 календарных дней со дня прибытия в место проживания из места отдыха, представить в бухгалтерию учреждения авансовый отчет о произведенных расходах с приложением проездных и иных документов.

В случае если выплата работнику средств в целях предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не осуществлялась, окончательный расчет производится на основании авансового отчета работника о произведенных расходах, который должен быть представлен им не позднее 31 декабря года, в котором осуществлен проезд, с приложением проездных и иных документов.

Работник в течение двух недель после представления авансового отчета обязан в полном объеме возратить средства, выплаченные ему в целях предварительной компенсации расходов, в случае если он не воспользовался ими в целях оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно, или возратить разницу в случае превышения суммы предварительной компенсации над фактическими расходами.

Окончательный расчет производится учреждением на основании представленных работником проездных и иных документов в течение месяца со дня представления работником авансового отчета.

Работнику и (или) неработающим членам его семьи, проводящим отпуск в нескольких местах, компенсируется стоимость проезда только до избранного ими места по кратчайшему маршруту, а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по кратчайшему маршруту, но не более фактических расходов или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными настоящей статьей категориями проезда, выданной транспортной организацией.

В случае, когда работник уходит в отпуск с последующим увольнением, предварительная компенсация стоимости проезда к месту проведения отпуска не производится.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда работника и неработающих членов его семьи (супруга (-и), детей) на личном транспорте к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Кратчайший путь проезда на личном транспорте определяется по таблицам расстояний, приведенным в картографическом разделе официального сайта Федерального агентства Министерства транспорта Российской Федерации ([www.dormap.ru](http://www.dormap.ru) или [www.ati.su](http://www.ati.su)).

В случае если при следовании работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно автомобильное сообщение между соответствующими населенными пунктами отсутствует, оплата производится по платежным документам о стоимости перевозки принадлежащего работнику и (или) неработающим членам его семьи (супругу (-е), детям) транспортного средства водным и (или) железнодорожным транспортом.

При проведении отпуска за пределами Российской Федерации возмещение расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится в размере стоимости проезда до пограничного пункта (пункта пропуска), в котором сделана отметка о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, кроме стран СНГ.

В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по договору о реализации туристского продукта (далее – туристский договор), производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных законодательством, но не выше фактически понесенных расходов.

Основанием для компенсации расходов, помимо перевозочных документов, также является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, а также с отметкой органов пограничного контроля страны пребывания, за исключением стран Содружества Независимых Государств (далее – СНГ), при пересечении границ которых отметка в заграничном паспорте не проставляется.

Возмещению при следовании за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту подлежит процентная часть стоимости воздушной перевозки, соответствующая процентному отношению ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии.

Возмещение процентной части стоимости воздушной перевозки осуществляется на основании справки транспортной организации, осуществляющей перевозку, о стоимости воздушной перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (авиабилета).

При непредставлении работником справки, для возмещения процентной части стоимости воздушной перевозки работодателем используются процентные значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии применительно к указанным в перевозочном документе (авиабилете) аэропортам вылета и прилета, приведенные в соответствии с данными Федерального государственного унитарного предприятия «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» (далее – ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» ГЦ ЕС ОрВД) (адрес сайта [www.matfmc.ru](http://www.matfmc.ru)).

При утрате проездных документов компенсация расходов на проезд к месту использования отпуска и обратно осуществляется на основании заявления работника и копий проездных документов, выданных соответствующей транспортной организацией.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на компенсацию оплаты стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Если работник своевременно не воспользовался правом на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый и второй годы работы, учитывая, что период, в котором у работника возникает право на компенсацию указанных расходов, составляет два года, в дальнейшем у работника возникает данное право в третьем году работы за второй и третий годы работы в данной организации, за четвертый и пятый годы – начиная с четвертого года работы и так далее.

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

По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

7.13. Работнику и неработающим членам его семьи (супругу (-е), детям) в случае переезда на новое место жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда до нового места жительства по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда, и стоимость провоза багажа из расчета не более пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок багажа железнодорожным транспортом или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа.

Данная гарантия предоставляется работнику и членам его семьи только в случае, если увольняющийся работник имеет стаж работы в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях не менее пяти лет.

Правом на такую льготу вышеуказанные граждане могут воспользоваться не позднее одного года с момента увольнения работника.

Компенсация расходов проезда к новому месту жительства в отношении работника, уволенного в связи со смертью, выплачивается семье умершего (погибшего) работника.

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

При переезде на новое место жительства, находящееся за пределами территории Российской Федерации, работнику и членам его семьи оплачивается стоимость проезда до конечного географического пункта пересечения государственной границы Российской Федерации по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда, и стоимость провоза багажа из расчета не более пяти тонн на семью, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок багажа железнодорожным транспортом или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда на новое место жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях не менее пяти лет и уволившимся из этих органов местного самоуправления,

муниципальных учреждений в связи с выходом на пенсию. Правом на данную компенсацию вышеуказанные лица могут воспользоваться не позднее одного года со дня увольнения в связи с выходом на пенсию.

Факт переезда на новое место жительства в другую местность подтверждается справкой или иным документом, подтверждающим изменение места жительства с указанием адреса нового места жительства.

7.14. Работникам производятся социальные выплаты в следующих случаях:

- оказание материальной помощи в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

- оказание материальной помощи в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и др.) в размере 10 000 рублей.

7.15. Оказание материальной помощи близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью работника в размере 20 000 рублей.

7.16. Единовременная выплата молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.17. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ Работодателя. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности (согласно утвержденной тарификации, но с учетом изменений коэффициентов специфики, квалификации и др. по каждому работнику на дату издания приказа о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска).

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения (кроме руководителя).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь

принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию в течение календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

7.18. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Доплата начисляется к начисляются к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

7.19. Все выплаты и компенсации, перечисленные выше, осуществляются в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от ПДД.

### **VIII Гарантии мобилизованным работникам, работникам, заключившим соответствующий контракт и членам их семей**

8.1 Гарантии мобилизованным работникам, а также работникам, заключившим соответствующий контракт

Работодатель обязан:

1) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, приостановить действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска

национальной гвардии Российской Федерации (часть 1 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) не позднее дня приостановления действия трудового договора выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (часть 5 статьи 351,7 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранить социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получал до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи (часть 6 статьи 351 Л Трудового кодекса Российской Федерации);

4) действие трудового договора возобновить в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (часть 9 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя (часть 10 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

б) обеспечить соблюдение права граждан, уволившихся с работы в связи с заключением с 24.02.2022 до 21.09.2022 контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (часть 4 статьи 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

8.2. Гарантии членам семей работников, заключивших соответствующий контракт, установленные трудовым законодательством

Работодатель обязан:

1) предусматривать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (часть 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) предоставлять супругам военнослужащих отпуск по их желанию одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (пункт 11 статьи 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

8.3. Меры поддержки мобилизованным работникам, работникам, заключившим, соответствующий контракт, а также членам их семей, устанавливаемые коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций

Работодатель обеспечивает предоставление мобилизованным работникам, а также работникам, заключившим соответствующий контракт, в том числе после их увольнения с военной службы, исходя из финансовых и организационных возможностей, меры поддержки:

- 1) преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- 2) сохранение средней заработной платы в случае перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением;
- 3) гибкие формы занятости;
- 4) материальная помощь (в пределах Положения по оплате труда всем вышеуказанным работникам и членам их семей и фонда профсоюзной организации – членам профсоюза);
- 5) бесплатная психологическая и юридическая помощь;
- 6) гражданам, уволившимся с работы в связи с заключением с 24.02.2022 до 21.09.2022 контракта, в случае невозможности возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту право на проведение обучения либо переобучения новой профессии за счет средств работодателя;
- 7) специальные условия, обеспечивающие доступность рабочего места;
- 8) неоплачиваемые дни отдыха для посещения медицинской организации, учреждения социального обслуживания населения;
- 9) выплата материальной помощи членам семьи в случае гибели работника.

8.4. Работодатель в соответствии с заключаемыми коллективными договорами, а также принимаемыми ими локальными актами, исходя из финансовых и организационных возможностей, обеспечивает предоставление членам семьи мобилизованных граждан, а

также граждан, заключивших соответствующий контракт, по месту их работы, меры поддержки:

- 1) материальная помощь (в том числе при мобилизации, ранении, гибели члена семьи);
- 2) бесплатная психологическая и юридическая помощь;
- 3) неполное рабочее время (рабочая неделя или рабочий день);
- 4) оказание безвозмездной помощи в выполнении различных работ;

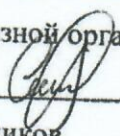
### IX Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

9.1. Отношения Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются трудовым законодательством.

9.2. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются путем переговоров сторон.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения этих переговоров.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ  
Профсоюзной организации

  
А.Б. Ситдииков


« 24 » 12 2025 г.

ДИРЕКТОР

МАОУ г. Нягани СОШ №2

  
Г.В. Ивенский

« 24 » 12 2025 г.

Коллективный договор (изменения в коллективный договор)	зарегистрирован в <u>отделе трудовых отношений</u>
	<small>(структурное подразделение органа)</small>
	<u>и охраны труда Яселькинского 2 Нягани</u>
	<small>(местного самоуправления)</small>
Регистрационный номер	<u>76</u>
Дата регистрации	<u>« 25 » декабря 2025 года</u>
	<u>специалист - эксперт</u>
	<small>(должность)</small>
	<u>Иева Е.Ю.</u>
<small>(подпись)</small>	<small>(И.О.Ф.)</small>