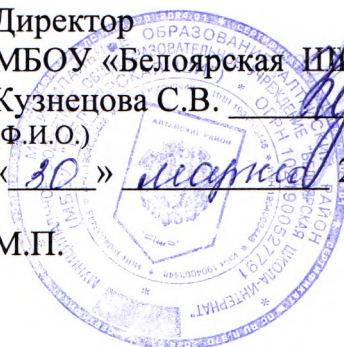


Представитель работодателя:

Директор
МБОУ «Белоярская ШИ»
Кузнецова С.В.
(Ф.И.О.)
« 30 » марта 2026 г.
М.П.



Представитель работников:

Председатель Совета трудового
коллектива МБОУ «Белоярская ШИ»
Масалова И.В.
(Ф.И.О.)
« 30 » марта 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская школа – интернат»

(полное наименование ОУ)

Между работодателем в лице директора МБОУ «Белоярская ШИ» и
работниками в лице председателя Совета трудового коллектива
по решению социально – трудовых и социально – экономических вопросов
на три года:
с 2026 по 2029 гг.

*Зарегистрировано 30.03.2026 №140
администрацией Айтатского района Республики Калмыкия
Ведущий специалист (по охране труда) администрации
Айтатского района Республики Калмыкия М.В. Шафаревич*

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская школа – интернат» (далее - МБОУ «Белоярская ШИ», организация), направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы МБОУ «Белоярская ШИ», на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Стороны коллективного договора.

Коллективный договор заключается между работодателем в лице директора МБОУ «Белоярская ШИ» Кузнецовой Светланой Владимировной, именуемый далее «Работодатель» и работниками в лице председателя Совета трудового коллектива МБОУ «Белоярская ШИ» Масаловой Ириной Владимировной, именуемый далее «Представитель».

Работодатель признает Представителя единственным представителем работников МБОУ «Белоярская ШИ», уполномочивших его Общим собранием работников МБОУ «Белоярская ШИ» представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в МБОУ «Белоярская ШИ», и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон настоящего коллективного договора (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Предмет договора.

1.4.1. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального обслуживания работников, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

1.4.2. Лица, вновь поступившие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором. Работодатель и Представитель работников признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязанности.

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением и другими соглашениями:

1.5.1. В настоящий коллективный договор включаются нормативные положения законодательства Российской Федерации о труде, иных нормативно-правовых актов, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

1.5.2. Нормы отраслевого тарифного соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативно-правовыми актами, обязательны к применению при заключении настоящего коллективного договора МБОУ «Белоярская ШИ».

1.6. Общие обязательства сторон:

1.6.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором (контрактом);
- создавать безопасные условия труда;
- работодатель обязуется не позднее 25 августа текущего учебного года сообщить коллективу предварительное комплектование на следующий учебный год и представить штатное расписание, список имеющихся вакансий.

При распределении нагрузки должны сохраняться:

- преемственность классов;
- объем нагрузки: учитель, воспитатель должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск под роспись;
- предварительное штатное расписание;
- неполная учебная нагрузка устанавливается работнику только при наличии его согласия в письменном виде;
- принимать, изменять, корректировать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан знакомить Работника с данными изменениями, если они касаются его трудовой деятельности;

в исключительных случаях привлекать работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором (контрактом) (участие в ремонте организации, работы в избирательных комиссиях и т.д.);

поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;

обеспечивать работников средствами и материалами, необходимыми для выполнения работы по трудовому договору (контракту);

реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

заключать договоры о полной материальной ответственности и привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством. В случае неисполнения, некачественного исполнения трудовых обязанностей и условий трудового договора (контракта) Работодатель имеет право привлекать работника к дисциплинарной ответственности в порядке, определенном действующим трудовым законодательством;

при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, имеющим высшее специальное коррекционное образование.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдавать:

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

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

работникам, имеющим высшее специальное коррекционное образование.

1.6.2. Работник обязуется:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (контрактом).

При изменении определенных сторонами условий трудового договора (контракта), в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (контракта), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (абзац 2 ч.2 ст.21, ст.72 ТК РФ);

выполнять правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

использовать все свое рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;

при выполнении трудовых обязанностей соблюдать нормы и правила по охране труда и технике безопасности;

использовать предоставленное ему оборудование, технические средства, мебель, материалы и т.д. надлежащим образом, аккуратно и в соответствии с их назначением, бережно относиться к имуществу Работодателя;

стремиться к повышению квалификации и навыков работы по выполнению должностных обязанностей;

сохранять информацию, составляющую служебную и коммерческую тайну организации и др.

1.6.3 Работник имеет право:

на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (контрактом) и должностной инструкцией, на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов;

на своевременную оплату труда в размерах, предусмотренных трудовым договором (контрактом) и штатным расписанием;

на выплату районного коэффициента к заработной плате;

на выплату процентных надбавок к заработной плате;

на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиками отпусков;

на социально-бытовые льготы в соответствии с законодательством, коллективным договором и трудовым договором (контрактом) и др.;

на отдых, обеспечиваемый установлением нормы продолжительности рабочего времени, еженедельные выходные дни согласно графику работы и расписанию учебных занятий.

1.6.4. При принятии решений по социально-трудовым спорам Работодатель предварительно согласовывает их с Представителем работников и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.6.5. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Белоярская ШИ» в рамках настоящего коллективного договора Представитель работников обязуется:

содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.6.6. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения коллективного договора, а Представитель работников обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.6.7. Работодатель и работники МБОУ «Белоярская ШИ», по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6.8. Ни одна из сторон не может, в течение установленного срока действия коллективного договора, в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения работников, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития организации, новых технологий и услуг, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников МБОУ «Белоярская ШИ», их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

организовать и обеспечить работу комиссии по трудовым спорам в МБОУ «Белоярская ШИ» с участием Представителя работников;

решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Представителя работников;

предоставлять право Представителю работников участвовать в управлении организацией в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в совещаниях, аттестации работников, заседаниях коллегиальных органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников и вносить по ним соответствующие предложения.

2.2.2. Представитель работников обязуется:

представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем;

способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе МБОУ «Белоярская ШИ», взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников организации;

представлять интересы работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

разъяснять работникам МБОУ «Белоярская ШИ» положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. Трудовые отношения и трудовой договор (контракт)

3.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации, или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором (контрактом) (ст. 15 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора (контракта) регламентируется ст.57 ТК РФ.

3.3. Работодатель и Представитель работников пришли к соглашению, что трудовые договоры (контракты), с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой

договор (контракт) заключается на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор (контракт) (ст.58 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется в 3-хдневный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре (контракте), оплаты труда, а так же ознакомить работника с коллективным договором МБОУ «Белоярская ШИ» и данным приказом под роспись (ст. 68 ТК РФ).

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора (контракта) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

3.6. Испытание работника при заключении трудового договора (контракта) (по соглашению сторон) может быть предусмотрено в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре (контракте) условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (контракта) (ч.2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор (контракт), только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ст. 70 ТК РФ). Испытание не устанавливается для лиц указанных в статье 70 ТК РФ.

3.7. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором (ч.3 ст. 57 ТК РФ).

3.8. Срочный трудовой договор (контракт) может быть расторгнут до истечения срока его действия по тем же основаниям, что и трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок (бессрочный), в т.ч. (ст.77 ТК РФ) по инициативе работника (по собственному желанию), (ст. 80 ТК РФ, п.22 Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2).

3.9. Перевод работников на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст.ст.72-74 ТК РФ).

3.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, необусловленной трудовым договором (контрактом) (ст. 60 ТК РФ).

3.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

3.12. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Федеральным законом от 12.12.2025 № 565 «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. ст.178-181 ТК РФ.

3.13. Трудовой договор (контракт) может быть расторгнут Работодателем в случаях:

3.13.1. Ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом.

3.13.2. Сокращения численности или штата работников организации.

3.13.3. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

3.13.4. Смены собственника имущества организации.

3.13.5. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

3.13.6. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

3.13.7. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

3.13.8 Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

3.13.9. Принятия необоснованного решения работником, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

3.13.10. Однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей.

3.13.11. Представления работником Работодателю подложных документов при заключении трудового договора (контракта).

3.13.12. В других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.14. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.15. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.16. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБОУ «Белоярская ШИ», и возможном расторжении трудовых договоров (контрактов) с работниками в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Представителю работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.17. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается Представитель работников.

4. Оплата труда.

Гарантированные и компенсационные выплаты

4.1. Заработная плата работников МБОУ «Белоярская ШИ» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением об оплате труда работникам МБОУ «Белоярская ШИ», утвержденным приказом МБОУ «Белоярская ШИ», не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Белоярская ШИ» и порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) формируется по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников организации по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

В МБОУ «Белоярская ШИ» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 421 – ФЗ «О специальной оценке условий труда») – от 4% до 12%;

районный коэффициент. Районный коэффициент является обязательной выплатой, начисление которой производится на фактический заработок – 30%;

процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия. Процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия является обязательной выплатой, начисление которой производится на фактический заработок – 30%;

выплаты за работу в ночное время – 35%;

выплаты за работу в праздничные дни – 100%;

выплаты за Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» -

15%;

выплаты за Почетное звание «Заслуженный учитель Республики Хакасия» -

15%;

молодым специалистам, работающим в МБОУ «Белоярская ШИ», устанавливается доплата в размере 30% к базовому окладу, а имеющим диплом с отличием в размере 50% в течение первых трех лет работы;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работы, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

иные компенсационные выплаты в соответствии Положением об оплате труда работникам МБОУ «Белоярская ШИ», утвержденным приказом МБОУ «Белоярская ШИ».

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с Положением об оплате труда работникам МБОУ «Белоярская ШИ», утвержденным приказом МБОУ «Белоярская ШИ».

4.1.3. В организации Положением об оплате труда работникам МБОУ «Белоярская ШИ», утвержденным приказом МБОУ «Белоярская ШИ» (далее - Положение) устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за Почетные звания педагогическим работникам, заместителям директора;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за Почетные звания педагогическим работникам, заместителям директора:

«Почётный работник в сфере образования РФ» - 15%;

«Отличник народного просвещения» – 15%, если имеются два основания, то назначается по одному.

Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам МБОУ «Белоярская ШИ» в соответствии с коллективным и трудовым договорами (контрактом) и Положением. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

Размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 50% должностного оклада работника организации или в абсолютном размере.

Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются МБОУ «Белоярская ШИ» самостоятельно. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютных размерах.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится педагогическому персоналу МБОУ «Белоярская ШИ», библиотекарю, заместителям директора по учебно – воспитательной работе и устанавливается в процентах к базовому окладу.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, специалистам и иным работникам, подчиненным директору непосредственно, производятся по решению директора МБОУ «Белоярская ШИ». Педагогам и иным работникам, подчиненным заместителям директора, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей директора.

Стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) не начисляются работнику, имеющему неснятые дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка.

При наличии действующего приказа о наложении дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не начисляются только за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. При этом, размер такого снижения стимулирующих выплат не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

Работодатель имеет право досрочно снять с работника дисциплинарные взыскания по собственной инициативе, просьбе работника или ходатайству его непосредственного руководителя. Указанное распоряжение оформляется приказом директора МБОУ «Белоярская ШИ».

4.1.4. При наличии экономии средств на оплату труда работникам МБОУ «Белоярская ШИ» допускается выплата материальной помощи в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);
- приобретение дорогостоящих медикаментов.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор МБОУ «Белоярская ШИ» на основании письменного заявления работника.

4.2. Выплату заработной платы осуществлять два раза в месяц: первая выплата (аванс за первую половину месяца) - 30 числа текущего месяца, вторая выплата (окончательная выплата по итогам отчетного месяца) - 15 числа следующего за отработанным месяцем (ст.136 ТК РФ).

4.3. Работодатель информирует работников о размерах финансовых поступлений (средств бюджета республиканского и муниципального, доходов от хозяйственной деятельности учреждения, целевых вложений от предприятий или частных лиц и т.д.).

4.4. В случае не проведения учебных часов по причине объявленного карантина, но привлечения в этот период работников к любой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, оплата труда производится в 100% размере заработной платы.

4.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 ч.1 ст. 77 или п.п. 1, 2 или 4 ч.1 ст. 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами 2,3,4 ч.2 ст. 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простоя (ч.3 ст. 157 ТК РФ);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание в соответствии со ст. 137, 138 ТК РФ, а иные только с его письменного согласия.

4.6. Все виды дополнительных работ, не связанных с педагогической деятельностью, выполняются только с согласия работника и оплачиваются Работодателем по согласованию обеих сторон.

4.7. Работодатель обязуется:

работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах (Федеральный закон от 28.12.2013 №426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК РФ);

работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем выплачивать гарантийные и компенсационные выплаты.

4.8. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.9. Представитель работников обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Установить продолжительность рабочего времени не менее (Приказ Министерства просвещения России от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)»):

учителям - 18 часов в неделю,

воспитателям – 25 часов в неделю,

учителям - дефектологам, учителям - логопедам - 20 часов в неделю,

педагогам - психологам, социальному педагогу, педагогу организатору - 36 часов в неделю.

5.1.1. При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными в пункте 5.1. продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается.

5.2. Трудовой распорядок определяется Уставом МБОУ «Белоярская ШИ» и локальными актами организации.

В случае невозможности выхода на работу по уважительной причине работник обязан в максимально короткие сроки проинформировать об этом своего непосредственного руководителя. Выйдя на работу, должен представить документы, оформленные надлежащим образом и подтверждающие обоснованность его отсутствия.

5.3. Выходные дни установить согласно Уставу МБОУ «Белоярская ШИ» и правилам внутреннего трудового распорядка работников. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

5.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, за исключением случаев, указанных в ст. 113 ТК РФ (работа по графику).

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ч.2 ст.112 ТК РФ).

5.7. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день для отдыха или производить оплату в двойном размере.

5.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации и действующим законодательством. График отпусков утверждается с учетом мнения Представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков Работодатель может учитывать пожелания Работника о времени использования им ежегодного очередного отпуска (ст. 123 ТК РФ).

5.9. Работникам летнего оздоровительного лагеря предоставлять возможность дополнительной учебной нагрузки и первоочередности в подработке.

5.10. Признать право работника на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБОУ «Белооярская ШИ». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.11. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен;

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.122, 123 ТК РФ).

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году (ст. 128 Трудового кодекса РФ);

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

5.13. Работодатель предоставляет работнику по согласованию с ним один методический день в неделю, если нагрузка составляет не более 18 часов в неделю.

5.14. Работодатель составляет расписание учебных занятий с учетом требований санитарного законодательства, педагогической целесообразности, максимально экономя время учителя (воспитателя).

5.15. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком их работы. Каждый работник знакомится с графиком работы под роспись.

5.16. Привлечение работников к работе в период каникул допускается в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

5.17. В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47 п. 5) педагогические работники МБОУ «Белоярская ШИ» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск, сроком до одного года.

5.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

6. Условия и охрана труда

6. Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из Представителей работников комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования РФ.

6.2. Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия и охрану труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда.

6.3. Работодатель обязуется:

обеспечить разработку действующих инструкций по охране труда по профессиям и видам работ:

проводить обучение безопасным методам и приемам работы, инструктажи по охране труда при приеме на работу и по графику;

организовать проведение и финансирование в установленные сроки медицинские осмотры работников;

обеспечить организацию необходимой документацией по охране труда.

6.4. Работодатель и Представитель работников обязуются регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы охраны труда и выполнять соглашения по охране труда. Создать и обеспечить работу комиссии по охране труда.

6.5. Работодатель обязуется за счет средств организации обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью, моющими и

обеззараживающими средствами в соответствии с нормами работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (Приложение 1,2)

6.6. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с указанными нормами считать правомерным отказ работника от исполнения трудовых обязанностей и оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

6.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

6.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если представление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в соответствии со ст. 157 ТК РФ и иными федеральными законами.

6.9. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») № 426.

6.11. Осуществлять административный контроль и надзор за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также за правильностью использования работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.12. Работодатель также обеспечивает:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

обеспечение уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

6.13. На время приостановки работ в МБОУ «Белоярская ШИ», на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) средний заработок.

6.14. Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

6.15. Представитель работников обязуется:

содействовать Работодателю в реализации настоящего коллективного договора, в работе по улучшению условий и охраны труда, в создании работникам здоровых и безопасных условий труда;

осуществлять в соответствии с законодательством РФ общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, участвовать в работе комиссий по охране труда;

поощрять специалистов и уполномоченных по охране труда, особо отличившихся в деле улучшения условий охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации коллективного договора;

принимать участие в разработке нормативно - технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда;

оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда;

оказывать работникам помощь в изучении законодательства РФ о труде и охране труда.

6.16. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности МБОУ «Белоярская ШИ» в соответствии с требованиями действующего законодательства:

организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения;

разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, педагогического состава и обслуживающего персонала МБОУ «Белоярская ШИ»;

организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

готовит инструкции по хранению пожароопасных веществ на складах организации в соответствии с требованиями пожарной безопасности, контролирует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений;

организует наглядную агитацию и пропаганду, направленные на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением;

осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов на территории, прилегающей к зданию);

6.17. Представитель работников:

организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в МБОУ «Белоярская ШИ», при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников и обучающихся к действиям при возникновении пожара;

организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности;

осуществляет контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования зданий (территории) по вопросам безопасности и охраны труда;

представляет интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве;

оказывает необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья;

проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

осуществляет выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;

обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

контролирует целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

6.18. Стороны договорились:

по результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожара;

содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

7. Гарантии в области занятости

7.1. Работодатель и Представитель работников обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Представителя работников.

7.3. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по созданию дополнительных рабочих мест.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

7.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

7.4.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием Представителя работников.

7.4.4. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

7.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в МБОУ «Белоярская ШИ» в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.4.6. При проведении реструктуризации организации обеспечить участие Представителя работников в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

7.4.7. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать Представителю работников о возможном массовом увольнении работников,

информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками (ст.82 ТК РФ).

7.4.8. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4.9. Принять следующие меры по содействию занятости:

оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения, либо в другой организации по прежней профессии;

предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении свободного от работы времени (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

с учетом мнения Представителя работников вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 ТК РФ);

для проведения аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (подпункт «б» п.3ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать Представителя работников (ч.3 ст.82 ТК РФ).

8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности МБОУ «Белоярская ШИ» в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров:

с учетом мнения Представителя работников определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации;

направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пп. 2 п.5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.ст.196, 197 ТК РФ);

в случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования 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 в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы;

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

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

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет директор МБОУ «Белоярская ШИ» с учетом мнения Представителя работников (ст. 196 ТК РФ).

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, обучение заочно в аспирантуре реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и директором МБОУ «Белоярская ШИ».

Подготовка специалистов по специальностям, требующим углубленной подготовки, проводится через профессиональную переподготовку, аспирантуру при наличии сертификата по соответствующей основной специальности.

Работник обязан возместить затраты, понесенные МБОУ «Белоярская ШИ» при направлении его на обучение за счет средств МБОУ «Белоярская ШИ», в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором (контрактом) или договором об обучении работника за счет средств организации.

Обеспечение бесплатного повышения квалификации педагогических работников 1 раз в 3 года с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, с оплатой командировочных за пределами РХ, за весь период обучения.

8.3. Рассматривать ходатайства Представителя работников о предоставлении работников к награждению Грамотами, ведомственными знаками отличия. Почетными званиями и наградами РХ, РФ.

8.4. Аттестацию работников осуществлять в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства просвещения № 196 от 24.03.2023.

9. Обеспечение социальных гарантий работникам МБОУ «Белоярская ШИ»

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2ТКРФ).

9.1.2. Осуществлять страхование работников МБОУ «Белоярская ШИ» от несчастных случаев на производстве.

9.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

9.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих, для представления их в пенсионные фонды.

9.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.6. Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.2. Представитель работников обязуется:

9.2.1. Проводить поощрения и чествования работников МБОУ «Белоярская ШИ» в 60 лет для женщин, и в 63 для мужчин.

9.2.2. Проводить культурно - массовую и спортивно - оздоровительную работу.

9.2.3. Принимать участие в проведении мероприятий: смотров - конкурсов на лучшего по профессии, спартакиад, профессиональных праздников и др.

10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

10.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ);

не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ, ст.5.29 КОАП);

не выполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

Лица, представляющие Работодателя либо работников, виновные в нарушении или не выполнении предусмотренных коллективным договором обязательств, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля, за соблюдением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания.

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

11.3. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном для его заключения. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.4. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

11.5. Представитель работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение и нарушение условий коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.6. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии со ст. 51 ТК РФ.

11.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями. При проведении контроля представители сторон предоставляют друг другу необходимую для этого информацию.

11.8. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в декабре месяце на Общем собрании работников МБОУ «Белоярская ШИ».

11.9. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением коллективного договора.

11.10. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

11.11. Коллективный договор в 7-дневный срок со дня заключения должен быть зарегистрирован в органах по труду в соответствии с действующим законодательством.

11.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МБОУ «Белоярская ШИ», реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБОУ «Белоярская ШИ».

11.13. При смене формы собственности МБОУ «Белоярская ШИ» настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.14. При реорганизации МБОУ «Белоярская ШИ» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.15. При реорганизации или смене формы собственности МБОУ «Белоярская ШИ» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего Коллективного договора на срок до трех лет.

11.16. При ликвидации МБОУ «Белоярская ШИ» настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Приложение 1
к коллективному договору
Муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Белоярская школа-интернат»
от « 30 » марта 2026 г.

Нормы

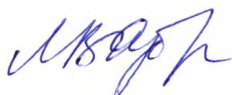
бесплатной выдачи специальной одежды специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ «Белоярская ШИ» занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

| № п/п | Наименование профессии (должности) | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) |
|-------|------------------------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| 2. | Библиотекарь | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| 3. | Заведующий хозяйством | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| 4. | Кастелянша | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| 5. | Кухонный рабочий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |

| | | | |
|-----|---|---|------------|
| | | Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 6 пар |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| | | При работе в овощехранилищах дополнительно: | |
| | | Жилет утепленный | 1 шт. |
| | | Валенки с резиновым низом | по поясам |
| 6. | Машинист по стирке белья | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные |
| 7. | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| 8. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | Щиток защитный лицевой или | до износа |
| | | Очки защитные | до износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 9. | Сторож (вахтер) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| 10. | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных | 12 пар |

| | | | |
|-----|---|---|------------------------|
| | | материалов | |
| 11. | Учитель производительного труда (столярное дело) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Очки защитные | 1 шт. до износа |
| 12. | Учитель профильного труда (столярное дело) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Очки защитные | 1 шт. до износа |

Ответственный по охране труда
МБОУ «Белоярская ШИ»



Л.В. Дубровина

Приложение 2
к коллективному договору
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Белоярская школа-интернат»
от « 30 » марта 2026г.

Нормы
бесплатной выдачи смывающих средств работникам
МБОУ «Белоярская ШИ»
(согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 17.12. 2010 г. № 1122н)

| № п/п | Профессия или должность | Виды смывающих и обезвреживающих средств | Норма выдачи на месяц |
|-------|--------------------------------------|--|-----------------------|
| 1. | Уборщик служебных помещений | Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г (250 г) |
| 2. | Подсобный рабочий | Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г (250 г) |
| 3. | Повар | Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г (250 г) |
| 4. | Рабочий по обслуживанию здания | Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г (250 г) |
| 5. | Дворник | Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г (250 г) |
| 6. | Медицинский работник | Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 400 г |
| 7. | Кастелянша, машинист по стирке белья | Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г (250 г) |
| 8. | Воспитатель | Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г (250 г) |

Ответственный по охране труда
МБОУ «Белоярская ШИ»

Л.В. Дубровина

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Работодатель и Совет трудового коллектива заключили настоящее соглашение
о том, что в течение 2026-2029 годов Работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

| № | Содержание мероприятий (работы) | Единица учета | Количество | Стоимость (руб.) | Срок выполнения | Ответственные | Социальная эффективность | | | |
|--|--|---------------|------------|------------------|---|--|---|---------------|---|---------------|
| | | | | | | | Количество работников, которым улучшены условия труда | | Количество работников, высвобожденных от тяжелой работы | |
| | | | | | | | Всего | в т.ч. женщин | Всего | в т.ч. женщин |
| 1. Мероприятия по предупреждению несчастных случаев | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Проверка диэлектрических перчаток | пары | 3 | 1000 | II и IV кв. 2026 г. II и IV кв. 2027 г. II и IV кв. 2028 г. | Заведующий хозяйственной частью МБОУ «Белоярская ШИ» | 1 | - | | |
| 1.2. | Проверка приборов (медицинских, технических) | шт. | 24 | 13500 | III кв. 2026 г. III кв. 2027 г. III кв. 2028 г. | Заведующий хозяйственной частью МБОУ «Белоярская ШИ» | 57 | 51 | | |
| 1.3. | Инструктаж по охране труда с работниками, обучающимися | чел. чел. | 57 69 | - | 2 раза в год 4 раза в год | Ответственный по ОТ МБОУ «Белоярская ШИ», кл. руководители, учителя профильного труда, воспитатели | 57 | 51 | - | - |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------|---------|--------|----------------|--|----|----|---|---|
| 1.4. | Обучение по охране труда | чел. | 3 | 6 000 | 1 раз в 3 года | Ответственный по ОТ МБОУ «Белоярская ШИ» | 3 | 3 | ✓ | - |
| 2. Мероприятия по улучшению условий труда | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Специальная оценка условий труда | рабочее место | 24 | - | 1 раз в 3 года | Комиссия по ОТ МБОУ «Белоярская ШИ» | 57 | 51 | ✓ | - |
| 2.2. | Освещенность | лк | 300-500 | | Постоянно | Заведующий хозяйственной частью МБОУ «Белоярская ШИ» | - | - | ✓ | - |
| 2.3. | Обеспечение спец. одеждой заведующий хоз. частью, поваров, рабочего по комплексному обслуживанию зданий, уборщиков служебных помещений, кухонных рабочих, машиниста по стирке белья, дворника, библиотекаря, кастелянши, | чел. | 24 | 36 000 | Ежегодно | Заведующий хозяйственной частью МБОУ «Белоярская ШИ» | 22 | 18 | ✓ | - |

| | | | | | | | | | | |
|-------|---|------|----|---------|-------------------|--|----|----|---|---|
| | сторожей, учителей профильного труда (столярное дело) | | | | | | | | | |
| 2.4. | Косметический ремонт спального и учебного корпуса, мастерских, учебный класс. | | | 50 000 | Ежегодно | Директор, заведующий хозяйственной частью МБОУ «Белоярская ШИ» | 16 | 15 | - | - |
| 2.8. | Наружная покраска спального корпуса | | | 150 000 | 2023-2024 гг. | Заведующий хозяйственной частью МБОУ «Белоярская ШИ» | 57 | 51 | | |
| 2.10. | Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров | чел. | 57 | 140 000 | Ежегодно | Медицинский работник МБОУ «Белоярская ШИ» | 57 | 51 | | |
| 2.11. | Проведение профилактических прививок | чел. | 57 | - | Ежегодно | Медицинский работник МБОУ «Белоярская ШИ» | 57 | 51 | | |
| 2.12. | Приобретение (пополнение) аптек первой доврачебной помощи | шт. | 16 | 6 400 | Ежегодно (август) | директор заведующий хозяйственной частью | 57 | 51 | - | - |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------|----|--------|----------------|---|----|----|--|--|
| 2.13. | Обеспечение бесплатной выдачи мыла работникам | шт. | 25 | 600 | Ежемесячно | Заведующий хозяйственной частью МБОУ «Белоярская ШИ» | 25 | 22 | | |
| 2.14. | Проведение «Дней охраны труда» | мероприятие | | | Ежегодно | Ответственный за ОТ МБОУ «Белоярская ШИ» | 57 | 51 | | |
| 3. Выполнение требований пожарной безопасности | | | | | | | | | | |
| 3.1. | Переосвидетельствование огнетушителей | шт. | 33 | 20 000 | Ежегодно | Заведующий хозяйственной частью МБОУ «Белоярская ШИ» | 57 | 51 | | |
| 3.2. | Обучение пожарно-техническому минимуму | чел. | 3 | 7 000 | 1 раз в 3 года | Ответственный за пожарную безопасность МБОУ «Белоярская ШИ» | 57 | 51 | | |

Директор МБОУ «Белоярская ШИ»

Председатель Совета трудового коллектива
МБОУ «Белоярская ШИ»


С.В. Кузнецова


И.В. Масалова

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью

16 (шестнадцать)

листа (ов)

Директор
МБОУ «Белоярская ШИ»

[Signature]
С.В. Кузнецова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 647030360437668574821219143876024766403350371163

Владелец Кузнецова Светлана Владимировна

Действителен с 28.01.2026 по 28.01.2027