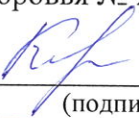



Представитель работодателя –
Директор КОУ «Нижневартовская
школа для обучающихся с
ограниченными возможностями
здоровья № 2»


_____ А.А. Кирбенёва
(подпись)

«31» октября 2025 года



Представитель работников –
Председатель Совета трудового
коллектива


_____ Ю.Н. Якимчук
(подпись)

«31» октября 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры «Нижневартовская школа для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья № 2»

на период действия с 01.12.2025 по 30.11.2028

Юридический адрес:

г. Нижневартовск, ул. Мусы Джалиля, 20
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
Телефон/факс (3466) 24-96-90

Принято на общем собрании
работников трудового коллектива

Протокол № 3
от «31» октября 2025 года

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3 стр.
РАЗДЕЛ II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.....	4 стр.
РАЗДЕЛ III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ПРАВА СТОРОН ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ.....	4 стр.
РАЗДЕЛ IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	8 стр.
РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	15 стр.
РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	22 стр.
РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	23 стр.
РАЗДЕЛ VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	28 стр.
РАЗДЕЛ IX. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.....	29 стр.
РАЗДЕЛ X. ОХРАНА ТРУДА.....	31 стр.
РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	34 стр.
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.....	35 стр.
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Форма расчетного листка	36 стр.
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Список работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру.....	37 стр.
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Социальные гарантии и компенсации работникам учреждения и членам его семьи при проезде к месту использования отпуска и обратно и в случае переезда работника и членов его семьи к новому месту жительства в другую местность.....	38 стр.
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Перечень профессий работников, на выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств	53 стр.
ПРИЛОЖЕНИЕ 6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.....	55 стр.
ПРИЛОЖЕНИЕ 7. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Учреждении на 2025 год.....	59 стр.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения по вопросам условий труда (в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другими вопросами, определенными Сторонами) в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовская школы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №2» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, с учетом Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы с целью определения взаимных обязательств сторон по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и преимуществ, компенсаций для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники Учреждения (далее – работники), в лице их полномочного представителя – председателя Совета трудового коллектива Учреждения (далее – Совет трудового коллектива) – Якимчук Юлии Николаевны;
- учреждение (далее – работодатель), в лице его полномочного представителя – директора Учреждения Кирбенёвой Алёны Аркадьевны.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Работники имеют право уполномочить председателя Совета трудового коллектива Учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания, председатель Совета трудового коллектива Учреждения обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

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

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

1.8. Стороны вправе в течение срока действия коллективного договора вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников. Принятые

Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой его частью, доводятся до сведения работников.

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Настоящий Договор заключен на три года, вступает в силу с «01» декабря 2025 года и действует по «30» ноября 2028 года включительно. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.11. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность при выполнении ими принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 54, 55, 419 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.12. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками через председателя Совета трудового коллектива:

- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

РАЗДЕЛ II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании Работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.

РАЗДЕЛ III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ПРАВА СТОРОН ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

3.1. Руководствуясь основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, осознавая ответственность, за нарушение трудового законодательства, и необходимость улучшения положения работников **Стороны договорились:**

3.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Учреждения, условия коллективного договора, Отраслевого соглашения и трудовых договоров.

3.1.2. Способствовать созданию более благоприятных условий труда работникам.

3.1.3. Осуществлять совместный контроль за выполнением коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.2.2. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,

коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

3.2.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2.6. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

3.2.7. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.8. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.9. Представлять Совету трудового коллектива по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.2.10. Рассматривать представления Совета трудового коллектива, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям.

3.2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

3.2.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.2.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.15. Организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовки педагогических и иных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.16. Обеспечивать учет мнения Совет трудового коллектива при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (принимать по согласованию, в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса РФ).

3.2.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

3.3. Совет трудового коллектива обязуется:

3.3.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения, используя законные способы защиты.

3.3.2. Оказывать помощь работникам в вопросах применения трудового законодательства; принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.3. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в Учреждении, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

3.3.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов

сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

3.3.5. Содействовать предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор.

3.3.6. Добиваться от работодателя пересмотра или отмены:

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора;
- принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Советом трудового коллектива.

3.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, действующих локальных нормативных актов Учреждения (в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам), требует устранения выявленных нарушений.

3.3.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

3.3.9. Обращаться с предложениями к работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

3.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

3.3.11. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работы среди работников и членов их семей. В этих целях Учреждение предоставляет бесплатно спортивные помещения, оборудование.

3.3.12. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

3.4. Работники обязуются:

3.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ч.2. ст.21 ТК РФ).

3.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии.

3.4.3. Выполнять установленные нормы труда.

3.4.4. Соблюдать требования профессиональной этики и деловой стиль в одежде.

3.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3.4.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.4.7. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

3.4.8. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам (ст.21 ТК РФ).

3.4.9. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.4.10. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать

чистоту на рабочем месте и на территории Учреждения.

3.4.11. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4.12. Работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных главой 39 ТК РФ.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.5.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3.5.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.5.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

3.5.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.5.6. Принимать локальные нормативные акты.

3.5.7. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.6. Совет трудового коллектива имеет право:

3.6.1. Получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации Учреждения; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; подготовки и дополнительного профессионального образования работников; по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором.

3.6.2. Вносить по этим вопросам в органы управления Учреждения (общее собрание работников Учреждения, педагогический совет, управляющий совет, директор) соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

3.6.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3.7. Работник имеет право на:

3.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.7.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.7.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.7.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

3.7.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.7.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.7.9. Участие в управлении Учреждением непосредственно или через свои представительные органы в формах, предусмотренных ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором.

3.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

3.7.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.7.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.7.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

РАЗДЕЛ IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, локальными актами, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.2. В соответствии со статьей 331 Трудовым кодексом Российской Федерации к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

4.3. Порядок приема, перевода и увольнения работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

4.5. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.7. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Учреждения.

4.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, локальными нормативными актами Учреждения и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

4.10. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

4.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.13. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

4.14. Работники Учреждения, включая руководителя, его заместителей, других работников, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством в соответствии с законодательством.

4.15. Предоставление преподавательской работы лицам, указанным в пункте 4.14 коллективного договора, осуществляется с учетом мнения Совета трудового коллектива и при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.16. Содержание трудового договора включает положения ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.17. В трудовом договоре педагогических работников оговаривается объем учебной нагрузки.

Педагогическим работникам гарантируется норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя (сверх или ниже установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, образовательным программам, кадрового обеспечения Учреждения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки учителей в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количеством обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного абзацем 3 настоящего пункта.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора. Обсуждение учебной нагрузки (на методических объединениях, педагогических советах и др.) на новый учебный год с учетом мнения Совета трудового коллектива осуществляется до ухода работника в

ежегодный отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема учебной нагрузки (до 1 сентября).

4.18. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен, на условиях работы с педагогической нагрузкой менее чем это установлено за ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна-попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В этих случаях Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

4.19. Работа, с педагогической нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, не включается в стаж работы для досрочного назначения трудовой пенсии по старости (пенсии за выслугу лет педагогическим работникам) за исключением работы в должности учителя начальных классов, учителя образовательного учреждения сельской местности всех наименований.

4.20. При возложении на учителей, для которых Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причин учителей, оплачивается дополнительно.

4.21. С работниками Учреждения могут заключаться трудовые договора о работе по совместительству в случаях, выполнения в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) в соответствии со статьями 60.1, 282-288 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.22. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Совмещение профессий (должностей) оформляется в виде соглашения, которое является неотъемлемой частью трудового договора. В соглашении оговариваются содержание, объем поручаемой работы, которую будет выполнять работник и срок совмещения.

4.23. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (режим работы, график работы, объем учебной нагрузки (педагогической работы), продолжительность рабочего времени и других организационных изменениях), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.24. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах 3 и 4 части 2 ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.25. Прекращение трудового договора может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.26. Трудовой договор по соглашению сторон может быть расторгнут в любое время.

4.27. **Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками Учреждения являются:**

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения (ст.336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

4.28. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

4.29. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (расторжение трудового договора по инициативе работника), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.30. Работодатель гарантирует соблюдение требований при обработке, использовании, передаче и хранении персональных данных работников, их защиту от неправомерного использования или утраты этих данных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

4.31. Работодатель знакомит работников, их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также их права и обязанности в этой области.

4.32. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей (женщин, лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до восемнадцати лет; лиц, работающих по совместительству; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; педагогических работников), а также других оснований устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Отраслевым соглашением, локальными нормативными актами.

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

В порядке, установленном п.23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» аттестационная комиссия Учреждения дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствие должности

педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется его место работы, - до выхода этого работника на работу.

4.34. (в соответствии со ст. 66.1 Трудового кодекса РФ) Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных Трудовым Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить

сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования.».

4.35. Стороны договорились:

- оказывать работникам консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений;
- принимать, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в Учреждении;
- все спорные вопросы решать с помощью переговорного процесса;
- совместно выработать меры защиты персональных данных работников.

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха **Стороны** пришли к соглашению, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и иных работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, и (или) иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиком работы и расписанием занятий, в соответствии с требованиями трудового законодательства, особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и отдыха педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам профессионального обучения» и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.1.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (п.6 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

5.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьями 333, 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю;
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

• для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») (с изменениями и дополнениями);

• для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.1.4. Сокращенная рабочая неделя (36-часовая рабочая неделя) устанавливается для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.5. Нормальная продолжительность рабочего времени (40-часовая рабочая неделя) устанавливается для мужчин (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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.

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 (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.7. Педагогическим работникам и иным работникам в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники, выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не предоставляется, но им предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.1.8. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

5.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.1.10. Работникам, имеющих детей-инвалидов предоставляется по их заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за такими детьми, в соответствии с Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 №714. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.

5.1.11. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки (*нормируемая часть педагогической работы*).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат времени, которое не конкретизировано по количеству часов относится выполнение видов работы, предусмотренной квалифицированными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовым договором и должностными инструкциями.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся 1 класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Другая часть преподавательской работы, определяется с учетом:

- должностных обязанностей, предусмотренных квалифицированными характеристиками по должности, занимаемых работниками, ведущими преподавательскую работу (подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнение обязанностей по обучению участие в разработке рабочих программ предметов в соответствии с ФГОС; ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

организация и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителя) обучающихся; выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний; выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных спортивных соревнованиях, организация при необходимости периодических кратковременных дежурства в Учреждении в период осуществления образовательного процесса, и других мероприятий);

• дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами; мастерскими; руководство методическими объединениями и другие). Дополнительные виды работы выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату, и оговариваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.1.12. Работодатель может привлекать учителей (в дни их работы) к дежурству в Учреждении, в период проведения занятий, до их начала и после окончания их последнего занятия. График дежурств составляется с учетом мнения Совета трудового коллектива, утверждается работодателем и вывешивается на видном месте. С графиком дежурств работники должны быть ознакомлены под личную подпись.

5.1.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считаются рабочими временем педагогических и иных работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической (в том числе методической и организационной) работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждает их график работы и заблаговременно доводит его до сведения работников.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.1.14. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии с порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

5.1.15. Применение электронного обучения и дистанционного образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы, установленные на дату перевода.

5.1.16. В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной нагрузки (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», норма часов педагогической работы может выполняться путём осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) – методической, организационной, исследовательской.

5.1.17. Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

- указывается, что выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в определённом количестве часов, осуществляется на удаленном рабочем месте согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

- дата начала и окончания выполнения трудовой функции в удаленном, дистанционном режиме в соответствии с утвержденным расписанием.

При составлении расписания учебных занятий необходимо учитывать, что количество учебных занятий, проводимых учителем в дистанционном режиме, не должно превышать количества часов его учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), предусмотренного трудовым договором на данный период обучения.

При составлении расписания занятий должны учитываться санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в дистанционном режиме, в том числе к продолжительности учебных занятий с использованием дистанционных технологий.

Сокращенные по времени учебные занятия (уроки) для обучающихся, проводимые в дистанционном режиме, не могут приводить к увеличению их заработной платы.

5.1.18. Дистанционный режим работы регламентируется главой 49.1 Трудового кодекса РФ.

5.1.19. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска (основной и дополнительные) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью – 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.21. Ежегодные основные удлиненные отпуска предоставляются:

а) педагогическим работникам, продолжительностью – 56 календарных дней (раздел III приложения постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»);

б) работникам, являющимся инвалидами, продолжительностью – не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») (с изменениями и дополнениями), ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации)

в) работникам в возрасте до восемнадцати лет, продолжительностью – 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.24 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

а) работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью – 16 календарных дней (ст. 321 Трудового кодекса Российской Федерации);

б) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда –

по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) работникам с ненормированным рабочим днем, которые не могут быть менее 3 календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации) (Приложение №1 к коллективному договору). Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается по результатам проведения мероприятий по нормированию труда, или иных проведенных совместных мероприятий представителей работодателя и Совета трудового коллектива по оценке загрузки работника, результаты которых в обязательном порядке документально оформлены и подтверждают объективную необходимость в установлении увеличенной продолжительности ежегодного дополнительного отпуска по конкретной должности (к таким мероприятиям могут относиться мероприятия по проведению хронометража работы, калькуляции рабочего времени в течение определенного периода времени, например в течение недели, месяца и т.д.).

5.1.24. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.1.25. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется: 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; лицам, работающим по совместительству; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.1.27. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.28. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, при условии достаточности средств фонда оплаты труда, могут быть предоставлены в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

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

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).

5.1.29. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- выполнения работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. При переносе отпуска по уважительным причинам работник может выбрать новую дату начала отпуска.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.1.32. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

5.1.33. 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.

5.1.34. Работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (статьи 128, 263, 286 Трудового кодекса Российской Федерации) и дополнительно сверх норм, установленных законодательством:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября - 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов сына в армию – до 3 календарных дней.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. При регулировании оплаты труда **Стороны** пришли к соглашению, что:

6.1.1. Формирование системы труда работников Учреждения, включая выплаты компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, осуществляется с учетом:

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

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

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- порядка аттестации педагогических работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа Совета трудового коллектива;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

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

6.1.2. Схемы расчета должностных окладов (тарифных ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, в том числе по профессиональным квалификационным группам работников образовательных организаций, а также условия, размеры и порядок осуществления таких выплат определяются положением об установлении систем оплаты труда, утверждаемым Департаментом, с учетом положений Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и утвержденным локальным нормативным актом.

Положение об оплате труда работников Учреждения принимается на общем собрании работников с обязательным учетом мнения Совета трудового коллектива и утверждается руководителем.

6.1.3. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором. Стороны договорились выплачивать заработную плату в следующие сроки: заработная плата за 1 половину текущего месяца - 22 числа, заработная плата за 2 половину месяца - 07 числа следующего месяца.

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

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе изменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы

6.1.4. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка (Приложение №2 к коллективному договору) утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Работодатель обеспечивает выдачу расчетных листов в день выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

6.1.5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

6.1.6. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В целях усиления социальной защищенности работников Учреждения, **Стороны договорились** о следующем:

7.1.1. Работники Учреждения пользуются гарантиями и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

7.1.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель гарантирует командированному работнику за время его нахождения в командировке выплату в сумме не ниже среднего заработка в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 №540. В случае, когда текущая заработная плата оказывается ниже среднего заработка, исчисленного в установленном порядке, работодатель производит ему доплату до фактического заработка.

Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и

Порядком возмещения расходов, связанных со служебными командировками, руководителям и работникам государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, утвержденным постановлением Правительства ХМАО-Югры от 19.05.2008г. № 108-п (с изменениями и дополнениями).

7.1.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования (направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение) по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, среднего профессионального образования, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения и основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

7.1.4. Работодателем предоставляются государственные гарантии и компенсации работнику, увольняемому из Учреждения в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения в соответствии со статьями 180, 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель принимает необходимые меры, предусмотренные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, коллективным договором.

7.1.5. Работникам предоставляются гарантии при временной нетрудоспособности. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст.183 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.6. Работникам предоставляются гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии со статьей 184 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.

7.1.7. Работодатель освобождает работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с законодательством Российской Федерации эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст.170 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.8. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случае сдачи ими крови и ее компонентов. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха (ст.186 Трудового кодекса РФ).

7.1.9. Работникам предоставляются гарантии при прохождении медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования (Приложение №3 к коллективному договору).

На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы (ст.185 Трудового кодекса РФ).

7.1.10. Работникам предоставляются гарантии при прохождении диспансеризации.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

7.1.11. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов в соответствии с Законом ХМАО - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (с изменениями и дополнениями), и руководствуясь официальным толкованием отдельных норм Закона ХМАО – Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного

округа – Югры», утвержденным постановлением Думы ХМАО-Югры от 01.03.2010г. № 4676 (с изменениями и дополнениями).

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям в возрасте до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) независимо от времени использования отпуска.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника (в том числе и находящихся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, числящихся в списочном составе Учреждения и состоящих в трудовых отношениях) только по месту основной работы, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у неработающих членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

Лица, поступающие на работу в Учреждение, обязаны представить справку с прежнего места работы об использовании (неиспользовании) 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.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и неработающих членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении работника из отпуска на основании представленных билетов или других документов, в течение месяца со дня представления авансового отчета работником.

Письменное заявление о выплате средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда работника и (или) неработающих членов его семьи и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником не позднее чем за две недели до начала отпуска.

Компенсация расходов производится Учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником заявления не позднее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск. Для окончательного расчета в случае выплаты работнику средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, посадочных талонов, багажных квитанций, других транспортных документов, справки о стоимости проезда, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов или иного документа туристской организации, заключившей с работником туристский договор), подтверждающих расходы работника и неработающих членов его семьи.

7.1.12. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации на оплату один раз в два года за счет работодателя проезда к месту использования отпуска и обратно, а также на оплату переезда к новому месту жительства в другую местность в случае расторжения трудового договора (Приложение №4 к коллективному договору).

7.1.13. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Финансирование таких мероприятий осуществляется за счет средств работодателя.

При реализации права на дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в три года с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом

от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.1.14. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями).

7.1.15. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительный отпуск сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 17.03.2025 №236.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов), и не допускается их перевод на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя (за исключением ликвидации Учреждения).

7.1.16. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.1.17. Педагогические работники, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, имеют право на предоставление им вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

Работодатель ведет учет педагогических работников, нуждающихся в жилищных помещениях, а также делопроизводство, необходимое по учету и распределению выделяемых Учреждению на праве оперативного управления жилых помещений специализированного жилищного фонда.

7.1.18. Руководителю, заместителям руководителей и педагогическим работникам Учреждения, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате (п.1 ст.12 Закона ХМАО - Югры от 01.07.2013г. № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» (с изменениями и дополнениями).

7.1.19. Об обеспечении трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации согласно Трудового кодекса Российской Федерации, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, нормативным правовым актам Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

7.1.20. День отдыха, за работу в выходной и нерабочий праздничный день, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный срок. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, неиспользованный им в период трудовой деятельности у работодателя, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, неиспользованные им в период трудовой деятельности у работодателя.

7.1.21. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации работникам, которые на день увольнения работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.22. В области социального, медицинского и пенсионного страхования работодатель обязуется:

7.2.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Обеспечивать полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации достоверные сведения о стаже, зарплате, страховых взносах работающих.

7.2.3. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

7.2.5. Обеспечивать представление под подпись работникам, предпенсионного возраста (2 года до выхода на пенсию) перечень необходимых документов и справки для своевременного назначения пенсии.

7.2. В области диагностики, профилактики и лечения работников работодатель обязуется:

7.3.1. Создать все необходимые условия для прохождения работниками Учреждения один раз в год обязательного периодического медицинского осмотра.

7.3.2. Обеспечить работникам возможность прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

7.3.3. Производить расчет и оплату пособия по листу временной нетрудоспособности в сроки, оговоренные для выплаты заработной платы.

РАЗДЕЛ VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников уведомить работников Учреждения в письменной форме 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.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Критерии массового увольнения определяются Отраслевым соглашением.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

8.1.2. Предупредить работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

8.2. Совет трудового коллектива обязуется:

8.2.1. При ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения представлять и защищать права и интересы членов Совета трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в

области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Совете трудового коллектива.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца.

8.3.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставления на работе, помимо лиц, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется следующим категориям работников:

- работникам предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного пенсии);
- педагогическим работникам – не более чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии по старости;
- работникам, имеющих несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

В случае увольнения работников, указанных в настоящем пункте, работодатель обязан уведомить об этом территориальные органы занятости и Совет трудового коллектива не менее чем за 2 месяца.

8.3.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

8.4. Стороны договорились совместно:

8.4.1. Рассматривать вопросы занятости работников, содействия их трудоустройству, переподготовки высвобождаемых работников.

8.4.2. Принимать участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждения.

РАЗДЕЛ IX. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. **Квалификация работника** – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

9.1.2. **Профессиональный стандарт** – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

9.1.3. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что:

9.2.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд Учреждения.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

9.2.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

9.2.3. Работодатель определяет с учетом мнения Совета трудового коллектива формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.2.4. Работодатель создает работникам, проходящим подготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением образования. К созданию условий для дополнительного профессионального образования работников относится урегулирование не только организационных, но и финансовых вопросов, непосредственно связанных с дополнительным профессиональным образованием, в том числе: предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором; направление работника на обучение.

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляет опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

9.2.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения. В состав комиссии аттестационной комиссии Учреждения в обязательном порядке включается представитель Совета трудового коллектива.

Проведение аттестации (по желанию педагогических работников) в целях установления квалификационной категории педагогических работников Учреждения осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Порядок проведения аттестации педагогических работников определяется приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9.3. Работодатель гарантирует:

- оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Отраслевом соглашении между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- сохранение за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не более чем на один год; не более чем на один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не более чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

- сохранение за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

9.4. **Стороны договорились** совместно:

9.4.1. Рассматривать вопросы подготовки повышения квалификации работников.

9.4.2. Принимать участие в разработке мер по качественному совершенствованию кадрового состава, снижению текучести кадров.

9.4.3. Создавать условия для непрерывного профессионального образования работников.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

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

10.1. Работодатель обязан обеспечить:

10.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

10.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

10.1.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.1.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

10.1.5. Реализацию условий и охраны труда (Приложение №7 к коллективному договору).

10.1.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом вновь организованных рабочих мест;

10.1.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.1.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №5 к коллективному договору).

10.1.9. Оснащение средствами коллективной и индивидуальной защиты (Приложение №6 к коллективному договору).

10.1.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

10.1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.1.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

10.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.1.15. Непредоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

10.1.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.1.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.1.18. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

10.1.19. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

10.1.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

10.1.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.1.22. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

10.1.23. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

10.1.24. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

10.1.25. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.1.26. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

10.1.27. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с локальным актом учреждения.

10.1.28. Обеспечить соблюдение требований пожарной безопасности работниками Учреждения, выполнение предписаний, постановлений должностных лиц пожарной охраны.

10.1.29. Разработать «План противопожарных мероприятий» и обеспечить его выполнение.

10.1.30. Применять электронный обучающий модуль по вопросам профилактики и лечения ВИЧ/СПИДа на рабочем месте при проведении вводного инструктажа по охране труда.

10.1.30.1. Разработать и утвердить план мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции.

10.1.30.2. Создать рабочую группу по ВИЧ-инфекции с участием представителей руководителя, Совета трудового коллектива, отдела кадров, специалиста охраны труда.

10.1.30.3. Назначить ответственных лиц за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции.

10.1.30.4. Проводить информационные компании по профилактике ВИЧ-инфекции.

10.1.30.5. Проводить мониторинг эффективности профилактических мер.

РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора и их представителями.

11.2. Представители Сторон разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора, его положений и ежегодно отчитываются о ходе выполнения коллективного договора, результатах контроля на общем собрании работников трудового коллектива Учреждения.

11.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.5. Стороны договорились предпринимать все возможные усилия и действия для разрешения каких-либо вопросов, споров или разногласий, связанных с заключением, исполнением и прекращением настоящего коллективного договора путем переговоров.

11.6. В случае если какой-либо вопрос, спор или разногласие, связанные с настоящим коллективным договором по результатам переговоров не могут быть разрешены соглашением Сторон, любая из Сторон вправе обратиться за содействием в любой компетентный орган в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.7. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за 1 месяц до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

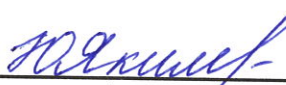
11.8. Интересы, изложенные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

Представитель работодателя –
Директор КОУ «Нижевартовская
школа для обучающихся с
ограниченными возможностями
здоровья № 2»
Кирбенёва Алёна Аркадьевна



(подпись)
«31» октября 2025 года
М.П. ДОКУМЕНТОВ


Представитель работников –
Председатель совета трудового
коллектива
Якимчук Юлия Николаевна



(подпись)

«31» октября 2025 года

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Продолжительность (в календарных днях)
1	Директор	3
2	Заместитель директора	5
3	Главный бухгалтер	10
4	Бухгалтер	10
5	Заведующий хозяйством	7
6	Специалист по кадрам	7
7	Экономист	7
8	Юрисконсульт	7
9	Специалист по закупкам	5
10	Специалист по охране труда	3
11	Секретарь	3

ФОРМА расчетного листа

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА МЕСЯЦ ГОД

Фамилия Имя Отчество

К **0,00**

Организация: КОУ НИЖНЕВАРТОВСКАЯ ШКОЛА ДЛЯ ОБУЧ-СЯ С ОВЗ № 2

Выплате:

Должность: Должность

Подразделение:

Оклад: 0,00

(тариф):

(0000000) Бюджет

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					0,00	Удержано:		
Доплата за квалиф. категорию				0,00 дн.	0,00	НДФЛ		0,00
					<i>ПроцКвалиф:</i>			
Доплата КП и ПИ				0,00 дн.	0,00	Выплачено		
					<i>КН и ПИ:</i>	0,00		
КВ за заведование кабинетом и т.д.				0,00 дн.	0,00	За первую половину месяца (Банк, вед. № от)		0,00
					<i>ДопЗаведКаб:</i>			
КВ за классное руководство на ставку				0,00 дн.	0,00	Зарплата за месяц (Банк, вед. № от)		0,00
					<i>Классное руководство:</i>			
КВ за работу с ОВЗ по факту				0,00 дн.	0,00			
					<i>ОВЗ:</i>			
КВ РК кл.рук-во ХМАО (БЮДЖЕТ)					0,00			
Оплата по окладу				0,00 дн.	0,00			
					<i>Оклад:</i>			
Районный коэффициент				0,00 дн.	0,00			
					<i>Районный коэффициент: 0</i>			
СВ за качество выполняемой работы %				0,00 дн.	0,00			
					<i>За качество (%):</i>			
Северная надбавка				0,00 дн.	0,00			

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0,00

(0000001) Кл. рук. ХМАО

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					0,00	Удержано:		
КВ кл.рук-во ХМАО (Фед.бюд.)				0,00 дн.	0,00	НДФЛ		0,00
КВ РК кл.рук-во ХМАО (Фед.бюд.)					0,00	Выплачено		
КВ СН кл.рук-во ХМАО (Фед.бюд.)					0,00	Зарплата за месяц (Банк, вед. № от)		0,00

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0,00

Итого по всем статьям финансирования

Начислено:	0,00	Удержано:	0,00
		Выплачено:	0,00
Долг предприятия на начало	0,00	Долг предприятия на конец	0,00

Взносы по единому тарифу: 0,00

Общий облагаемый доход: 0,00

Вычетов на детей: 0,00

**СПИСОК работников,
подлежащих периодическому медицинскому осмотру**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Основание	Периодичность
1	Директор	<p>Статьи 220 ТК РФ. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (с изменениями и дополнениями от 02.10.2024г. №509н, 01.03.2025г. №44н)</p> <p>По результатам специальной оценки условий труда.</p>	<p>1 раз в год</p>
2	Заместитель директора по учебной работе		
3	Заместитель директора по воспитательной работе		
4	Заместитель директора по учебно-методической работе		
5	Заведующий хозяйством		
6	Главный бухгалтер		
7	Бухгалтер		
8	Экономист		
9	Специалист по закупкам		
10	Специалист по кадрам		
11	Специалист по охране труда		
12	Юрисконсульт		
13	Секретарь руководителя		
14	Техник-программист		
15	Учитель		
16	Учитель-дефектолог		
17	Учитель - логопед		
18	Педагог-библиотекарь		
19	Воспитатель		
20	Помощник воспитателя		
21	Педагог - психолог		
22	Социальный педагог		
23	Тьютор		
24	Водитель		
25	Гардеробщик		
26	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		
27	Уборщик служебных помещений		
28	Дворник		
29	Педагог-организатор		
30	Ассистент по оказанию технической помощи		

Социальные гарантии и компенсации работникам учреждения и членам его семьи при проезде к месту использования отпуска и обратно и в случае переезда работника и членов его семьи к новому месту жительства в другую местность

Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа в соответствии с Законом ХМАО - Югры от 09.12.2004г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», Постановлением Думы Ханты-Мансийского АО - Югры от 29 ноября 2023 г. N 951 "Об утверждении официального толкования отдельных норм Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" (с изменениями и дополнениями №1122 от 06.06.2024, №1447 от 24.04.2025, №1531 от 03.07.2025).

Раздел I.

1. Работники учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

2. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у неработающих членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

3. Право на компенсацию указанных расходов у работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком, числящихся в списочном составе учреждения и состоящих в трудовых отношениях, возникает одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении. Данные работники имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

5. В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные и (или) нерабочие праздничные дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, а также другие предоставляемые работнику дни отдыха и выходные дни, работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа.

Компенсация указанных расходов производится также при нахождении работника в отпуске без сохранения заработной платы, а также если работнику предоставлены дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, дополнительные выходные дни для осуществления ухода за детьми-инвалидами, дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов. В случае, если дню начала отпуска без сохранения заработной платы, дням отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, дополнительным выходным дням для осуществления ухода за детьми-инвалидами, дням отдыха за сдачу крови и ее компонентов предшествуют или непосредственно за данными днями следуют выходные и (или) нерабочие праздничные дни, иные дни, указанные в абзаце первом настоящего пункта, работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа.

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.

Возвращение работника из места использования отпуска к месту жительства может осуществляться в день выхода на работу из отпуска до начала рабочего дня (смены), а также в период временной нетрудоспособности работника.

6. Если работник воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый и второй годы работы и выехал к месту использования отпуска во втором году работы, а вернулся к месту жительства в третьем году работы (учитывая, что льготный период, в котором у работника возникает право на компенсацию указанных расходов, составляет два года), в дальнейшем у работника возникает данное право в четвертом году работы за четвертый и пятый годы работы в данной организации, за шестой и седьмой годы работы - начиная с шестого года работы и так далее.

7. Если работник выехал к месту использования отпуска в одном календарном году, а вернулся к месту жительства в другом календарном году, годом использования права на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно считается год, в котором работник вернулся к месту жительства.

8. Работники, поступающие на работу в учреждение, обязаны представить справку с прежнего места работы об использовании (неиспользовании) за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно с указанием дат, когда работник и (или) неработающие члены его семьи воспользовались правом на компенсацию указанных расходов последний раз на прежнем месте работы. Работникам, указанным в настоящем пункте, использовавшим данное право за последние два года на прежнем месте работы, а также неработающим членам их семей право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования указанными работниками данного права на прежнем месте работы.

Работникам, указанным в настоящем пункте, не использовавшим данное право за последние два года на прежнем месте работы, а также неработающим членам их семей льготный период, в котором указанные работники могут воспользоваться правом на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, рассчитывается с первого дня работы в учреждении.

9. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

1) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, оплату услуг аэропортов за обслуживание пассажиров (аэропортового сбора), а также оплату стоимости авиационных горючесмазочных материалов (топливного сбора), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

- 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, в салоне скоростного пассажирского судна на местах класса стандарт, эконом;

- воздушным транспортом;

- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) по маршрутам регулярных перевозок;

- на бортах самолетов гражданской авиации в салоне экономического класса;

- на бортах вертолетов гражданской авиации, осуществляющих регулярные пассажирские перевозки по установленным маршрутам;

2) оплату стоимости проезда транспортом общего пользования (кроме такси), а также оплату стоимости проезда личным транспортом в соответствии с разделом II настоящего дополнительного соглашения к коллективному договору, от места жительства или от места отдыха к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

3) оплату стоимости провоза ручной клади и багажа:

- весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого неработающего члена семьи дополнительно к нормам бесплатного провоза ручной клади и багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следуют работник и неработающие члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов (в том числе оплату стоимости

перевозки собак, птиц и иных животных, указанных в правилах перевозок пассажиров и багажа, утвержденных Министерством транспорта Российской Федерации);

- в количестве одного места ручной клади и одного места багажа на работника и одного места ручной клади и одного места багажа на каждого неработающего члена семьи согласно нормам провоза ручной клади и багажа, указанным в правилах перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, утвержденных Правительством Российской Федерации, в размере документально подтвержденных расходов.

10 В случае, если представленные работником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено пунктом 9 настоящего раздела, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда на дату осуществления проезда в соответствии с установленными пунктом 9 настоящего раздела категориями проезда, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), исходя из тарифов транспортной организации, осуществившей перевозку.

11. При использовании работником отпуска в пределах территории Российской Федерации по договору о реализации туристского продукта (далее также - туристский договор), если стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно включена в стоимость туристского продукта (туристской путевки) (далее - туристский продукт), компенсация расходов на оплату стоимости проезда производится не более фактически произведенных расходов на основании справки на дату осуществления проезда, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда на том виде транспорта, на котором работник осуществлял проезд либо большую его часть:

- 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, в салоне скоростного пассажирского судна на местах класса стандарт, эконом;

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса по наименьшей стоимости проезда, включающей провоз багажа;

- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) по маршрутам регулярных перевозок.

Подтверждением фактически произведенных расходов является справка или иной документ (счет на оплату стоимости проезда или иной документ) организации, осуществляющей туристскую деятельность, заключившей с работником туристский договор, о стоимости проезда в общей стоимости договора о реализации туристского продукта, а также копии туристского договора и документа, подтверждающего оплату туристского продукта.

12. В случае, если работник проводит отпуск в нескольких местах, компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту) или не более фактически произведенных расходов на основании справки на дату осуществления проезда, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда от места жительства к месту проведения отпуска (по выбору работника) и обратно кратчайшим маршрутом на том виде транспорта, на котором работник осуществлял проезд либо большую его часть:

- 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, в салоне скоростного пассажирского судна на местах класса стандарт, эконом;

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса по наименьшей стоимости проезда, включающей провоз багажа;

- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) по маршрутам регулярных перевозок.

Под кратчайшим маршрутом в настоящем коллективном договоре признается наименьшее расстояние от места жительства работника до места использования отпуска, включая промежуточные пункты следования, находящиеся последовательно в направлении от места жительства работника к месту использования отпуска и обратно по существующей транспортной схеме.

13. В случае отсутствия прямого маршрута к месту использования отпуска и обратно работодатель компенсирует работнику стоимость проезда по всем пунктам следования кратчайшим маршрутом независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования.

Условие о проезде по кратчайшему маршруту не применяется, если промежуточными пунктами следования от места жительства работника к месту использования отпуска и обратно являются:

- в западном направлении - г. Екатеринбург, или г. Москва, или г. Тюмень,
- в восточном направлении - г. Екатеринбург, или г. Москва, или г. Новосибирск, или Тюмень;
- населенные пункты Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в которых расположены железнодорожная станция, пристань, аэропорт, автовокзал.

Об отсутствии прямого маршрута на дату осуществления проезда от места жительства к месту использования отпуска и обратно работник представляет справку, выданную организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов).

Справка об отсутствии прямого маршрута от места жительства к месту использования отпуска и обратно не представляется в случаях, если промежуточными пунктами следования от места жительства работника к месту использования отпуска и обратно являются населенные пункты, указанные в абзацах третьем и четвертом настоящего пункта.

14. В случае использования работником отпуска за пределами территории Российской Федерации, в том числе по договору о реализации туристского продукта, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, водным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящим коллективным договором.

15. При использовании отпуска за пределами территории Российской Федерации для компенсации расходов работником также представляется копия паспорта гражданина Российской Федерации, удостоверяющего его личность за пределами территории Российской Федерации (далее - заграничный паспорт) (при предъявлении оригинала), с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации.

При прохождении пункта пропуска через государственную границу Российской Федерации с использованием автоматизированной системы паспортного контроля без проставления в заграничном паспорте отметки органа пограничного контроля о месте пересечения государственной границы Российской Федерации место пересечения государственной границы Российской Федерации определяется на основании заявления работника.

В случае наличия между Российской Федерацией и иностранным государством действующего международного договора (соглашения), предусматривающего возможность въезда в такое иностранное государство по внутреннему паспорту гражданина Российской Федерации и свидетельству о рождении детей (для граждан Российской Федерации, не достигших возраста 14 лет), представление копии заграничного паспорта не требуется.

16. Возмещению при следовании за пределы территории 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, указанной в абзаце первом настоящего пункта, 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, указанной в абзаце втором настоящего пункта, 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" в приложении к настоящему коллективному договору.

При отсутствии в приложении к настоящему коллективному договору необходимого процентного значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии, работодателем используются следующие указанные в приложении к настоящему дополнительному соглашению к коллективному договору процентные значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии:

- от международного аэропорта Российской Федерации, являющегося ближайшим к международному аэропорту Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до зарубежного аэропорта, в котором совершена посадка;

- от международного аэропорта Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до зарубежного аэропорта, являющегося ближайшим к зарубежному аэропорту, в котором совершена посадка.

При отсутствии в перевозочном документе (авиабилете) стоимости воздушной перевозки компенсация процентной части стоимости такой перевозки осуществляется в порядке, установленном настоящим пунктом, на основании справки о стоимости воздушной перевозки, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), а в случае, если стоимость воздушной перевозки включена в стоимость туристского продукта, - на основании справки или иного документа (счета на оплату стоимости проезда или иного документа) организации, осуществляющей туристскую деятельность, заключившей с работником туристский договор, о стоимости воздушной перевозки в общей стоимости договора о реализации туристского продукта, а также копий туристского договора и документа, подтверждающего оплату туристского продукта.

Если в перевозочном документе (авиабилете) указана общая стоимость воздушной перевозки без выделения стоимости перевозки до транзитного (промежуточного) международного аэропорта, находящегося за пределами территории Российской Федерации, являющегося пунктом посадки и взлета по пути следования к месту использования отпуска, при непредставлении работником справки, указанной в абзаце втором настоящего пункта, компенсация расходов на оплату стоимости проезда производится от аэропорта вылета до аэропорта прилета без учета посадки и взлета в транзитном (промежуточном) международном аэропорту в порядке, определенном абзацем третьим настоящего пункта.

Компенсация стоимости провоза багажа при следовании за пределы территории Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту осуществляется в порядке, определенном абзацем первым настоящего пункта в отношении возмещения стоимости воздушной перевозки.

17. Письменное заявление о выплате средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда работника и (или) неработающих членов его семьи и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником не позднее чем за две недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

- фамилии, имена, отчества неработающих членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, рождении, об усыновлении (удочерении), установлении отцовства или о перемене фамилии), а также копий документов, указанных в пункте 2 раздела III настоящего дополнительного соглашения к коллективному договору;

- даты рождения несовершеннолетних детей работника;

- место использования отпуска работника и (или) неработающих членов его семьи;

- виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

- маршрут следования;

- примерная стоимость проезда, которая рассчитывается на основании представленных копий проездных документов или справки о стоимости проезда организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), либо справки или иного документа (счета на оплату стоимости проезда или иного документа) организации, осуществляющей туристскую деятельность, заключившей с работником туристский договор, о стоимости проезда в общей стоимости договора о реализации туристского продукта с приложением копии туристского договора в случае, когда стоимость проезда включена в стоимость договора о реализации туристского продукта.

Раздел II

1. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим маршрутом.

2. Под личным транспортом работника понимается транспортное средство, отнесенное к категории "А" или "В" в соответствии с федеральным законодательством:

- принадлежащее на праве собственности работнику или членам его семьи (супругу работника, детям работника, родителям работника) (далее - члены его семьи);

- переданное третьим лицом в пользование работнику по доверенности, в том числе по доверенности в простой письменной форме, подтверждающей передачу третьим лицом права пользования транспортным средством работнику (далее также - доверенность).

3. Оплата стоимости проезда работника и (или) неработающих членов его семьи с учетом условий, установленных разделом III настоящего коллективного договора, личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится работнику по кратчайшему маршруту при предъявлении квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего пользования), кассовых чеков автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства, утверждаемыми Министерством транспорта Российской Федерации (далее - правовые акты Министерства транспорта Российской Федерации), маршрутного листа с отметками о нахождении в месте использования отпуска, получаемого в учреждении, или других документов, подтверждающих нахождение в месте использования отпуска, указанных в абзаце первом пункта 4 настоящего раздела.

При отсутствии в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации сведений о нормах расхода топлива, принадлежащего работнику или членам его семьи транспортного средства, оплата стоимости проезда личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится одним из следующих способов:

- в соответствии с данными о расходе топлива по смешанному циклу, указанными в инструкции по эксплуатации транспортного средства;

- в соответствии с данными о расходе топлива соответствующей марки транспортного средства по смешанному циклу, представленными официальными дилерами производителей транспортных средств;

- в соответствии с утверждаемыми Министерством транспорта Российской Федерации нормами расхода топлива марки транспортного средства, сходной с маркой транспортного средства работника или членов его семьи по следующим параметрам: модель, марка транспортного средства работника или членов его семьи должны совпадать с моделью, маркой транспортного средства, указанного в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации, а объем и мощность двигателя транспортного средства работника или членов его семьи должны быть равными или больше объема и мощности двигателя транспортного средства, указанного в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации, с которым совпадают модель, марка транспортного средства работника.

Оплата стоимости проезда работника и (или) неработающих членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится при представлении следующих подтверждающих документов:

1) маршрутный лист, получаемый в учреждении, в котором должны быть отметки о прибытии в место использования отпуска и выбытии из места проведения отпуска, или другие документы, подтверждающие нахождение в месте использования отпуска, указанные в абзаце первом пункта 4 настоящего раздела.

В случае проезда работника и (или) неработающих членов его семьи личным транспортом от места жительства или от места использования отпуска к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу, которые находятся в промежуточном пункте следования и из которых работник и (или) неработающие члены его семьи осуществили проезд соответственно железнодорожным, водным, воздушным или автомобильным транспортом, при наличии документов, подтверждающих проезд (посадочный талон на рейс перевозки воздушным транспортом (далее также - посадочный талон), распечатка электронного билета на железнодорожном транспорте - контрольного купона электронного проездного документа (билета) (выписка из автоматизированной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте), иные проездные документы при следовании водным или автомобильным транспортом), представление указанного в абзаце первом настоящего подпункта маршрутного листа не требуется;

2) копия свидетельства о регистрации или паспорта транспортного средства, подтверждающих право собственности на транспортное средство работника или членов его семьи либо третьего лица, передавшего право пользования транспортным средством работнику по доверенности;

3) квитанции об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего пользования), кассовые чеки автозаправочных станций или подтверждения проведенных операций кредитной организацией, в которой открыт банковский счет, предусматривающий совершение операций с использованием банковской карты при оплате банковской картой, в том числе сформированные в мобильном приложении кредитной организации либо на официальном сайте кредитной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (интернет-банк), при условии указания в подтверждениях проведенных операций количества литров топлива, стоимости топлива за литр, общей стоимости топлива, даты проведенной операции.

4) доверенность, подтверждающая передачу третьим лицом права пользования транспортным средством работнику, в случае проезда работника и (или) неработающих членов его семьи переданным в пользование по указанной доверенности личным транспортом.

4. Оплата стоимости проезда работника и (или) неработающих членов его семьи с учетом условий, установленных разделом III настоящего коллективного договора, личным транспортом к месту использования отпуска и обратно может также производиться работнику на основании справок организаций, осуществляющих продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим маршрутом в плацкартном вагоне при документальном подтверждении пребывания работника и (или) неработающих членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристской базе, в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания, при нотариальном удостоверении факта нахождения в определенном месте, а также при наличии документов, подтверждающих аренду (наем) жилых помещений, с приложением чеков, выданных физическими лицами, зарегистрированными в качестве налогоплательщика налога на профессиональный доход) при представлении копии свидетельства о регистрации или паспорта транспортного средства, подтверждающих право собственности на транспортное средство работника или членов его семьи либо третьего лица, передавшего право пользования транспортным средством работнику по доверенности. В случае отсутствия железнодорожного сообщения оплата производится не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок автомобильным, речным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

В случае проезда работника и (или) неработающих членов его семьи личным транспортом от места жительства или от места использования отпуска к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу, которые находятся в промежуточном пункте следования и из которых работник и (или) неработающие члены его семьи осуществили проезд соответственно железнодорожным, водным, воздушным или автомобильным транспортом, и оплаты стоимости проезда личным транспортом на основании справок организаций, осуществляющих продажу проездных и перевозочных документов (билетов), документом, подтверждающим пребывание в промежуточном пункте следования, может являться посадочный талон на рейс перевозки воздушным транспортом, распечатка электронного билета на железнодорожном транспорте - контрольный купон электронного проездного документа (билета) (выписка из автоматизированной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте), иные проездные документы при следовании водным или автомобильным транспортом.

В случае проезда работника и (или) неработающих членов его семьи к месту использования отпуска личным транспортом и возвращения в место жительства воздушным или железнодорожным транспортом либо проезда к месту использования отпуска воздушным или железнодорожным транспортом и возвращения в место жительства личным транспортом и оплаты стоимости проезда на основании справок организаций, осуществляющих продажу проездных и перевозочных документов (билетов), документом, подтверждающим пребывание в месте использования отпуска, кроме документов, указанных в абзаце первом настоящего подпункта, может являться посадочный талон на рейс перевозки воздушным транспортом, либо распечатка электронного билета на железнодорожном транспорте - контрольный купон электронного проездного документа (билета) (выписка из автоматизированной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте).

5. В случае, если при следовании работника или неработающих членов его семьи 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 или членам его семьи транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме.

6. При проведении отпуска за пределами территории Российской Федерации возмещение расходов по проезду 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, или до ближайшего к месту пересечения государственной границы Российской Федерации населенного пункта в направлении к месту использования отпуска за пределами территории Российской Федерации, в котором сделана отметка в маршрутном листе.

Раздел III.

1. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, детям в возрасте до 18 лет, детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) независимо от времени использования отпуска.

2. Неработающими членами семьи работника признаются:

1) неработающий супруг работника. При этом документами, подтверждающими отсутствие трудовой деятельности супруга работника, являются:

трудовая книжка (в случае отсутствия у супруга работника трудовой книжки работником представляется справка, выданная на имя супруга работника территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, об уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, подтверждающая наличие или отсутствие трудовой деятельности супруга работника);

справка из Федеральной налоговой службы, свидетельствующая об отсутствии регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, или выписка из Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей, содержащая сведения о прекращении деятельности в качестве индивидуального предпринимателя;

документ из Федеральной налоговой службы, свидетельствующий об отсутствии регистрации гражданина в качестве налогоплательщика налога на профессиональный доход;

2) дети в возрасте до 18 лет, в том числе дети, в отношении которых работник (супруг работника) назначен опекуном или попечителем;

3) дети, не достигшие возраста 23 лет, а также лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник (супруг работника) исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком возраста 18 лет, обучающиеся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания. Для подтверждения даты окончания общеобразовательных организаций лица, указанные в настоящем подпункте, представляют справки соответствующих общеобразовательных организаций, подтверждающие получение образования в указанных организациях;

4) дети, не достигшие возраста 23 лет, а также лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник (супруг работника) исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком возраста 18 лет, обучающиеся по очной форме обучения в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования. При этом документом, подтверждающим факт обучения, является справка из профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Студенты указанных организаций первого года обучения представляют справки с указанием даты зачисления в профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования.

3. Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают.

4. Оплата стоимости проезда неработающих членов семьи работника к месту проведения отпуска и обратно производится также в случаях:

1) если отпуск работника оформлен в одном календарном году, а неработающие члены семьи работника уезжают к месту отдыха в другом календарном году того же льготного периода;

2) если работник, оформив отпуск в льготном периоде соответствующим нормативным актом, не выезжает в отпуск, а неработающие члены семьи выезжают к месту отдыха.

5. Для возмещения расходов по проезду необязательна регистрация по одному месту жительства работника и неработающих членов его семьи, указанных в подпунктах 2 - 4 пункта 2 настоящего раздела.

Возмещение расходов по проезду осуществляется неработающим членам семьи работника, указанным в подпункте 4 пункта 2 настоящего раздела, от места проживания работника на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры или места расположения указанных в подпункте 4

пункта 2 настоящего раздела образовательных организаций по выбору работника до места использования отпуска и обратно.

Возмещение расходов по проезду осуществляется неработающим супругам работников, проживающим на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

6. В случае поездки воздушным транспортом чартерным рейсом детей работника, не достигших возраста 12 лет, при наличии справки о равной стоимости авиабилетов взрослого пассажира и ребенка оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно производится в размере 100 процентов стоимости авиабилета взрослого пассажира.

7. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда воздушным транспортом к месту использования отпуска и обратно несопровождаемых детей работника в возрасте от 2 до 12 лет под наблюдением перевозчика осуществляется с учетом требований, установленных абзацем четвертым подпункта 1 пункта 9 раздела I настоящего дополнительного соглашения к коллективному договору, на основании справки организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда детей в возрасте до 12 лет без услуги наблюдения перевозчиком, но не более фактически произведенных расходов.

8. В случае, если оба родителя ребенка являются работниками данного учреждения, у каждого из родителей в одном календарном году имеется право на компенсацию расходов по проезду их ребенка к месту использования отпуска и обратно вне зависимости от использования указанного права одним из родителей в данном календарном году.

Раздел IV.

1. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника учреждения и неработающих членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

2. Оплата производится на основании заявления работника с предъявлением справки транспортного агентства - в размере 70% от суммы, указанной в справке. При наличии первичных документов, подтверждающих понесенные расходы, оплата производится в размере 100%. Оплата производится не позднее чем за три рабочих дня до отъезда работника к месту использования отпуска.

3. Для окончательного расчета в случае выплаты работнику средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о расходах подотчетного лица (авансовый отчет) и произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, посадочных талонов, багажных квитанций, других документов), подтверждающих расходы работника.

В случаях, предусмотренных настоящим дополнительным соглашением к коллективному договору, работником представляются справки, указанные в пунктах 10-13, 16 и 17 раздела I, пункте 4 раздела II, пунктах 2, 6 и 7 раздела III, пунктах 3 и 4 раздела IV, пункте 2 раздела VI настоящего дополнительного соглашения к коллективному договору. Расходы на получение указанных справок компенсации не подлежат.

В случае, если выплата работнику средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не осуществлялась, окончательный расчет производится на основании отчета о расходах подотчетного лица (авансового отчета) работника о произведенных расходах, представленного им не позднее 31 декабря года, в котором осуществлен проезд, с приложением документов, указанных в абзацах первом и втором настоящего пункта, подтверждающих расходы работника.

Если работник представил отчет о расходах подотчетного лица (авансовый отчет) о произведенных расходах в следующем календарном году, годом использования права на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно считается год, в котором работник вернулся к месту жительства, независимо от даты представления указанного отчета о расходах подотчетного лица (авансового отчета). При этом датой возвращения к месту жительства считается:

при следовании железнодорожным, водным, воздушным, автомобильным транспортом (за исключением личного транспорта) - дата проезда в обратном направлении, указанная в билете;

при следовании личным транспортом - дата, указанная в кассовом чеке автозаправочной станции, являющейся ближайшей к месту жительства работника в обратном направлении, или дата выдачи справки организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим маршрутом в плацкартном вагоне.

Для окончательного расчета лица, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, числящиеся в списочном составе учреждения и состоящие в трудовых отношениях, обязаны в течение трех рабочих дней с даты прибытия в место проживания из места отдыха представить отчет о расходах подотчетного лица (авансовый отчет) о произведенных расходах с приложением документов, указанных в абзацах первом и втором настоящего пункта.

Если стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, компенсация расходов производится исходя из курса валюты, установленного Центральным банком России на день приобретения указанных документов.

В случае утраты билета, в том числе авиабилета, оформленного в бездокументарной форме (электронный авиабилет), железнодорожного билета, оформленного в бездокументарной форме (электронный железнодорожный билет), представляются справка, подтверждающая проезд, с указанием даты, маршрута и стоимости проезда, выданная транспортной организацией, осуществившей перевозку, а также документы, подтверждающие расходы. При невозможности представления указанной справки оплата стоимости проезда производится в соответствии с разделом VI настоящего дополнительного соглашения к коллективному договору.

В случае утраты посадочного талона представляется справка, подтверждающая авиаперелет, с указанием аэропорта вылета и аэропорта прилета, выданная транспортной организацией, осуществившей перевозку. При невозможности представления указанной справки оплата стоимости проезда производится в соответствии с разделом VI настоящего коллективного договора.

В случае представления справок, определенных абзацами девятым и десятым настоящего пункта, подтверждающих проезд неработающих членов семьи работника, указанных в подпунктах 2 - 4 пункта 2 раздела III настоящего дополнительного соглашения к коллективному договору, работник обязан представить справку с места работы другого родителя ребенка (детей) об использовании (неиспользовании) в текущем календарном году права на проезд к месту использования отпуска и обратно данными неработающими членами семьи с указанием дат проезда.

Окончательный расчет производится по возвращении работника из отпуска на основании представленных билетов или других документов, указанных в настоящем дополнительном соглашении к коллективному договору, в течение месяца со дня представления отчета о расходах подотчетного лица (авансового отчета) работником.

4. При приобретении авиабилета, оформленного в бездокументарной форме (электронный авиабилет), железнодорожного билета, оформленного в бездокументарной форме (электронный железнодорожный билет), подтверждающими проезд документами являются:

при проезде воздушным транспортом - распечатка электронного пассажирского билета в гражданской авиации - сформированная автоматизированной информационной системой оформления воздушных перевозок маршрут/квитанция электронного авиабилета на бумажном носителе, а также посадочный талон, подтверждающий перелет подотчетного лица по указанному в электронном авиабилете маршруту;

при проезде железнодорожным транспортом - распечатка электронного билета на железнодорожном транспорте - контрольный купон электронного проездного документа (билета) (выписка из автоматизированной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте).

При приобретении авиабилета, оформленного в бездокументарной форме (электронный авиабилет), железнодорожного билета, оформленного в бездокументарной форме (электронный железнодорожный билет), работник обязан представить один из следующих документов, подтверждающих оплату работником электронного авиабилета (железнодорожного билета):

чек контрольно-кассовой техники или другой документ, оформленный на утвержденном бланке строгой отчетности, при оплате наличными денежными средствами;

слип, чек электронного терминала при проведении операции с использованием банковской карты;

подтверждение проведенной операции кредитной организацией, в которой открыт банковский счет, предусматривающий совершение операций с использованием банковской карты при оплате банковской картой через сайты в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» или путем перечисления денежных средств по распоряжению подотчетного лица самой кредитной организацией, в том числе сформированное в мобильном приложении кредитной организации либо на официальном сайте кредитной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (интернет-банк) (далее - справка кредитной организации).

При проведении операций с использованием банковской карты, держателем которой является супруг (супруга) подотчетного лица, слипы и чеки электронных терминалов с указанной банковской

карты, а также справки кредитной организации являются подтверждением расходов подотчетного лица.

При проведении операций с использованием банковских карт, держателем которых не является подотчетное лицо, а также супруг (супруга) подотчетного лица, слипы и чеки электронных терминалов с указанных банковских карт, а также справки кредитной организации являются подтверждением расходов подотчетного лица при наличии доверенности в простой письменной форме, подтверждающей оплату третьим лицом по поручению и за счет работника.

При непредставлении распечатки электронного авиабилета (железнодорожного билета), подтверждающих оплату работником документов, указанных в настоящем пункте, компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится в соответствии с разделом VI настоящего коллективного договора.

5. Работник в течение двух недель после представления отчета о расходах подотчетного лица (авансового отчета) обязан в полном объеме возратить средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно, или возратить разницу в случае превышения суммы, выплаченной для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда, над фактическими расходами.

Раздел V.

1. Выплаты, предусмотренные статьей 4 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

2. Вышеуказанные выплаты осуществляются только на покрытие расходов по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа. В случае, если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа, он может воспользоваться данным правом в порядке, предусмотренном пунктом 8 статьи 4 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Раздел VI.

1. При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим маршрутом в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

2. При утрате проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника и неработающих членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристской базе, в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания, а также при нотариальном удостоверении факта нахождения в определенном месте, а также при наличии документов, подтверждающих аренду (наем) жилых помещений, с приложением чеков, выданных физическими лицами, зарегистрированными в качестве налогоплательщика налога на профессиональный доход) на основании справки организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о наименьшей стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно:

1) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

2) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

3) при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения, проезда в салоне скоростного пассажирского судна на местах класса стандарт, эконом;

4) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа.

В случае частичной утраты проездных документов от аэропорта, из которого осуществлен вылет, до транзитного (промежуточного) аэропорта, являющегося пунктом посадки и взлета по пути следования, документом, подтверждающим пребывание в населенном пункте, в котором расположен транзитный аэропорт, является посадочный талон на рейс перевозки воздушным транспортом, осуществленной из транзитного аэропорта.

3. В случае отсутствия в месте жительства работника железнодорожного сообщения, но при наличии автомобильного или водного сообщения от места жительства работника до железнодорожных станций компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится с учетом стоимости проезда автомобильным или водным транспортом от места жительства работника до ближайшей железнодорожной станции, при соблюдении требований, установленных пунктом 9 раздела настоящего коллективного договора.

Радел VI.I

1. Лицам, заключившим трудовые договоры (служебные контракты) о работе в учреждении (далее - трудовой договор), и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) работника и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

2) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи кратчайшим маршрутом в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, оплату услуг аэропортов за обслуживание пассажиров (аэропортового сбора), а также оплату стоимости авиационных горючесмазочных материалов (топливного сбора), но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

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:

на бортах самолетов гражданской авиации в салоне экономического класса;

на бортах вертолетов гражданской авиации, осуществляющих регулярные пассажирские перевозки по установленным маршрутам;

автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) по маршрутам регулярных перевозок, а также личным транспортом;

3) оплата стоимости провоза багажа (груза) не свыше пяти тонн на семью железнодорожным или автомобильным транспортом по фактическим расходам, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта - речным транспортом по фактическим расходам;

4) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

2. В случае отсутствия прямого маршрута от прежнего места жительства работника, расположенного в другом регионе Российской Федерации (далее - прежнее место жительства), к месту работы на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры работодатель компенсирует работнику стоимость проезда по всем пунктам следования кратчайшим маршрутом независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования.

Условие о проезде по кратчайшему маршруту не применяется, если промежуточными пунктами следования от прежнего места жительства работника к месту работы на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в соответствии с заключенным трудовым договором являются:

в восточном направлении - г. Екатеринбург, или г. Москва, или г. Тюмень, в западном направлении - г. Екатеринбург, или г. Москва, или г. Новосибирск, или г. Тюмень;

населенные пункты Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в которых расположены железнодорожная станция, пристань, аэропорт, автовокзал.

Об отсутствии прямого маршрута на дату осуществления проезда от прежнего места жительства к месту работы на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры работник представляет справку, выданную организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов).

Справка об отсутствии прямого маршрута к месту работы на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры не представляется в случаях, если промежуточными пунктами следования от прежнего места жительства работника к месту работы на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры являются населенные пункты, указанные в абзацах третьем и четвертом настоящего пункта.

3. Работник обязан представить письменное заявление об оплате стоимости проезда и провоза багажа (груза), а также:

копию трудового договора, заключенного ранее даты прибытия на территорию автономного округа в соответствии с этим договором;

копию документа, подтверждающего нахождение места жительства работника за пределами территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры до заключения с ним трудового договора;

копию договора перевозки багажа (груза) и (или) иные документы, подтверждающие перевозку багажа (груза), документы, подтверждающие расходы по перевозке багажа (груза);

проездные документы (билеты, посадочные талоны, иные документы), подтверждающие расходы работника и членов его семьи по проезду от прежнего места жительства к месту работы на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

отчет о расходах подотчетного лица (авансовый отчет).

В случае предоставления членам семьи работника гарантий и компенсаций, установленных пунктом 1 настоящего раздела, дополнительно представляется справка с места работы супруга работника о непредоставлении указанных гарантий и компенсаций данной семье или трудовая книжка, подтверждающая отсутствие трудовой деятельности супруга работника на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

В случае прибытия работника и членов его семьи личным транспортом из прежнего места жительства к месту работы на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в соответствии с заключенным трудовым договором представляются следующие документы:

копия свидетельства о регистрации или паспорта транспортного средства, подтверждающих право собственности на транспортное средство работника или членов его семьи;

квитанции об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего пользования), кассовые чеки автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства, утверждаемыми Министерством транспорта Российской Федерации.

При отсутствии в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации сведений о нормах расхода топлива принадлежащего работнику или членам его семьи (супругу работника, детям работника, родителям работника) транспортного средства оплата стоимости проезда личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится одним из способов, указанных в абзацах с третьего по пятый пункта 3 раздела II настоящего коллективного договора.

4. При провозе багажа (груза) контейнером компенсации подлежат расходы, связанные с оплатой использования контейнера, его провоза, погрузки и разгрузки (работа крана), опломбирования контейнера.

5. При провозе багажа (груза) компенсации не подлежат расходы, связанные с оплатой дополнительных услуг (сборы, комиссии), в том числе добровольного страхования при оформлении провоза багажа (груза), хранения багажа (груза), сбора за оценку стоимости багажа (груза), визирования документов, заполнения накладной и заявки, выдачи справки, паллетирования багажа (груза), упаковки, обрешетки груза и других дополнительных услуг.

6. При утрате проездных документов, но при наличии документа, подтверждающего проезд (справка транспортной организации, осуществившей перевозку), оплата стоимости проезда производится в соответствии с разделом VI настоящего коллективного договора.

Раздел VII.

1. Работнику учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора (служебного контракта) по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи кратчайшим маршрутом в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, оплату услуг аэропортов за обслуживание пассажиров (аэропортового сбора), а также оплату стоимости авиационных горючесмазочных материалов (топливного сбора), но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

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;

на бортах самолетов гражданской авиации в салоне экономического класса;

на бортах вертолетов гражданской авиации, осуществляющих регулярные пассажирские перевозки по установленным маршрутам;

автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) по маршрутам регулярных перевозок, а также личным транспортом;

2) оплата стоимости провоза багажа (груза) не свыше пяти тонн на семью железнодорожным или автомобильным транспортом по фактическим расходам, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта - речным транспортом по фактическим расходам.

2. В случае отсутствия прямого маршрута к новому месту жительства в другой местности работодатель компенсирует работнику стоимость проезда по всем пунктам следования кратчайшим маршрутом независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования.

Условие о проезде по кратчайшему маршруту не применяется, если промежуточными пунктами следования от прежнего места жительства работника к новому месту жительства в другой местности являются:

в западном направлении - г. Екатеринбург, или г. Москва, или г. Тюмень, в восточном направлении - г. Екатеринбург, или г. Москва, или г. Новосибирск, или Тюмень;

населенные пункты Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в которых расположены железнодорожная станция, пристань, аэропорт, автовокзал.

Об отсутствии прямого маршрута на дату осуществления проезда к новому месту жительства в другой местности работник представляет справку, выданную организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов).

Справка об отсутствии прямого маршрута к новому месту жительства в другой местности не представляется в случаях, если промежуточными пунктами следования от прежнего места жительства работника к новому месту жительства в другой местности являются населенные пункты, указанные в абзацах третьем и четвертом настоящего пункта.

3. При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, вышеуказанным лицам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа (груза) не свыше пяти тонн на семью до конечного географического пункта пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожным или автомобильным транспортом по фактическим расходам, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта - речным транспортом по фактическим расходам.

4. Работник обязан представить письменное заявление об оплате стоимости проезда и провоза багажа (груза), а также:

1) копию документа, подтверждающего изменение места жительства и указывающего адрес его нового места жительства;

2) справку с последнего места работы на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры супруга (супруги) о том, что данной семье не производилась компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства. В случае, если организация, являющаяся последним местом работы супруга (супруги), ликвидирована, указанная в настоящем подпункте справка не представляется. При этом подтверждающим документом о ликвидации организации является выписка из Единого государственного реестра юридических лиц;

3) копию договора перевозки багажа (груза) и (или) иные документы, подтверждающие перевозку багажа (груза), документы, подтверждающие расходы по перевозке багажа (груза);

4) проездные документы (билеты, посадочные талоны, иные документы), подтверждающие расходы работника и членов его семьи по проезду от прежнего места жительства к новому месту жительства в другой местности;

5) отчет о расходах подотчетного лица (авансовый отчет).

В случае проезда работника и членов его семьи личным транспортом к новому месту жительства в другой местности представляются следующие документы:

копия свидетельства о регистрации или паспорта транспортного средства, подтверждающих право собственности на транспортное средство работника или членов его семьи (супруга работника, детей работника, родителей работника);

квитанции об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего пользования), кассовые чеки автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства, утверждаемыми Министерством транспорта Российской Федерации.

При отсутствии в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации сведений о нормах расхода топлива принадлежащего работнику или членам его семьи (супругу работника, детям работника, родителям работника) транспортного средства оплата стоимости проезда личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится одним из способов, указанных в абзацах с третьего по пятый пункта 3 раздела II настоящего дополнительного соглашения к коллективному договору.

5. При провозе багажа (груза) контейнером компенсации подлежат расходы, связанные с оплатой использования контейнера, его провоза, погрузки и разгрузки (работа крана), опломбирования контейнера.

6. При провозе багажа (груза) компенсации не подлежат расходы, связанные с оплатой дополнительных услуг (сборы, комиссии), в том числе добровольного страхования при оформлении провоза багажа (груза), хранения багажа (груза), сбора за оценку стоимости багажа (груза), визирования документов, заполнения накладной и заявки, выдачи справки, паллетирования багажа (груза), упаковки, обрешетки груза и других дополнительных услуг.

7. При утрате проездных документов, но при наличии документа, подтверждающего проезд (справка транспортной организации, осуществившей перевозку), оплата стоимости проезда производится в соответствии с разделом VI настоящего дополнительного соглашения к коллективному договору.

8. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность по указанному в данном пункте основанию сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Гарантии и компенсации, указанные в настоящем пункте, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории Ханты-Мансийского автономного округа и только по основному месту работы.

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников на выдачу смывающих
и (или) обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих (обезвреживающих) средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Основание выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств
1	2	3	4	5	6
I. Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа					
1.	Дворник	При выполнении работ в районах, где наблюдается распространение и активность паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	200 мл 100 мл	Приложение №3 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 767 н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
II. Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства					
2.	Библиотекарь; Водитель; Гардеробщик; Дворник; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; Уборщик служебных помещений; Учитель трудового обучения.	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г /250 мл	Приложение №3 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 767 н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
III. Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа					
3.	Уборщик служебных помещений	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без	Средства гидрофобного действия Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего	100 мл 100 мл	Приложение №3 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от

		натуральной подкладки)	(восстанавливающего) типа		29.10.2021 г. № 767 н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
--	--	------------------------	---------------------------	--	---

Примечание:

Перечень профессий (должностей) работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, определяется на основании результатов специальной оценки условий труда, и утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя, перечень профессий (должностей) работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируется с учетом мнения Совета трудового коллектива на основании Типовых норм.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется уполномоченным (должностным лицом) работодателя. Работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Работодатель организывает надлежащий учет и контроль, за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств фиксируется под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду,
специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии (должности) и/или идентифицированных опасностей	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Водитель Транспортное средство, в том числе погрузчик	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт./в год	пункт 783 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н пункт 18.1 приложение №2 ЕТН
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 компл. /1 год	
			Плащ для защиты от воды	1 шт./2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара/1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./1 год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт./1 год	
2	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1шт/ 1 год	пункт 913 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар	
3	Дворник Механические опасности - скользкие, обледенелые, мокрые поверхности	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт./1 год	пункт 997 Единых типовых норм, правил по охране труда,
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 компл. /1 год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт./2 года	

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений- полуботинки с защитным подноском (наличие ударопрочного подноса 200 Дж), на резиновой подошве для защиты от скольжения	1 пара/1 год	утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н пункт 1.1 приложение № 2 ЕТН
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар/1 год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – кепка/шапка трикотажная	1 шт./1 год	
Дополнительно с учетом климатического пояса IV (на наружных работах зимой)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 компл. /1,5 года	Приложение № 4 к Правилам обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №766н	
	Средства защиты ног	Ботинки утепленные или сапоги утепленные для защиты от повышенных температур с защитным подноском (наличие ударопрочного подноса 200 Дж)	1 пара/1 год		
	Средства защиты рук	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами или рукавицы меховые	2 пары/1 год		
	Средства защиты головы	Шапка трикотажная утепленная	1 шт./2 года		
4	Уборщик служебных помещений Механические опасности - скользкие, мокрые поверхности	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 компл. /1 год	пункт 4932 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н пункт 1.1 приложение №2 ЕТН
		Средства защиты ног	Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от скольжения	1 пара/1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/1 год	
		Средства	Головной убор для защиты от общих	2 шт./1 год	

		защиты головы	производственных загрязнений		
	Химические опасности – чистящие и обеззараживающие, дезинфицирующие вещества	Одежда специальная защитная	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	дежурный до износа	пункт 6.8 приложение № 2 ЕТН, правил по ОТ, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты рук	Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки	12 пар/1 год	
		Средства защиты рук	Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки	12 пар/1 год	
5	Заведующий хозяйством	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./ Дежурный	По решению работодателя с учетом мнения Совета трудового коллектива
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	6 пар/ 1 год	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./1год	пункт 4030 ЕТН, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт./на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/1год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./1 год	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. /на 2 года	
Дополнительно с учетом климатического пояса IV (на наружных работах зимой)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Дежурный	Приложение № 4 к Правилам обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №766н	
	Средства защиты ног	Ботинки утепленные или сапоги утепленные для защиты от повышенных температур	1 пара/ 1 год		
	Средства защиты рук	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	2 пары/ 1 год		

		Средства защиты головы	Шапка трикотажная утепленная	1 шт./2 года	
7	Учитель (трудового обучения)	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./до износа	По решению работодателя с учетом мнения Совета трудового коллектива
		Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Средства защиты глаз	Очки защитные	1 шт./до износа	
8	Педагог-библиотекар ь	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих загрязнений	1 шт./до износа	По решению работодателя с учетом мнения Совета трудового коллектива

Примечание:

Перечень профессий (должностей) работников, для которых необходима выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты определяется по результатам специальной оценки условий труда и утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя, перечень профессий (должностей) работников, для которых необходима выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, формируется с учетом мнения Совета трудового коллектива на основании Единых типовых норм.

**Мероприятия по улучшению условий
и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Учреждении
на 2025 год**

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственный исполнитель
1.	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения	По мере необходимости	Директор, специалист по охране труда
2.	Обучение работников по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ	При приеме на работу (не позднее 60 календарных дней после трудоустройства), согласно графику	Директор, специалист по охране труда
3.	Проверка знаний требований охраны труда	Согласно графику	Директор
4.	Обучение работников по использованию (применению) средств индивидуальной защиты	При приеме на работу (не позднее 60 календарных дней после трудоустройства), согласно графику	Специалист по охране труда
5.	Обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим	При приеме на работу (не позднее 60 календарных дней после трудоустройства), согласно графику	Специалист по охране труда
6.	Разработка локальных актов в области охраны труда	По мере необходимости	Директор, специалист по охране труда
7.	Организация и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований	Согласно графику	Директор, специалист по охране труда
8.	Организация обучения и проверки знаний работников по электробезопасности	Согласно графику	Директор, специалист ответственный за электрохозяйство
9.	Проведение вводного инструктажа по охране труда вновь принятым работникам	При приеме на работу	Специалист по охране труда

10.	Проведение первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте вновь принятым работникам, а также для лиц, проходящих производственную практику	До начала самостоятельной работы	Директор, руководители структурных подразделений
11.	Проведение целевых и внеплановых инструктажей	По мере необходимости	Непосредственный руководитель работ
12.	Проведение повторных инструктажей с работниками по охране труда на рабочем месте	Согласно графику	Руководители структурных подразделений
13.	Организация проведения предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей служебного автотранспорта	Ежедневно (в рабочие дни) - предрейсовых перед началом рабочего дня (смены, рейса); - послесменные, послерейсовые по окончании рабочего дня (смены, рейса)	Заведующий хозяйством
14.	Приобретение медикаментов для комплектования аптек	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
15.	Обеспечение работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты	До начала выполнения работ, согласно типовым нормам	Директор, заведующий хозяйством
16.	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами	Ежемесячно	Заведующий хозяйством
17.	Обеспечение работников, занятых на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	4 квартал	Заведующий хозяйством
18.	Проведение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности (зарядка огнетушителей, проверка исправности электроустановок, внутреннего противопожарного водопровода на водоотдачу и др. мероприятия)	По графику, не реже 2-х раз в год	Заведующий хозяйством
19.	Поддержание уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода	В течение года	Директор, заведующий хозяйством

	работников в соответствии с действующими нормами		
20.	Организация и проведение очистки воздуховодов и вентиляционных установок	Не реже 1 раза в год	Заведующий хозяйством
21.	Организация и проведение очистки осветительной арматуры, окон, фрамуг	Не реже 2-х раз в год	Заведующий хозяйством
22.	Обеспечение работников качественной питьевой водой	В течение года	Директор, заведующий хозяйством
23.	Содержание дорог, тротуаров на территории организации	В течение года	Директор, Заведующий хозяйством
24.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее — СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ	В течение года, по мере необходимости	Директор, заведующий хозяйством
25.	Приобретение наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ	В течение года	Директор, председатель трудового коллектива, специалист по охране труда
26.	Модернизация оборудования, технологических процессов	По мере необходимости	Директор, Заведующий хозяйством, специалист по охране труда
27.	Повышение квалификации специалиста по охране труда (в том числе участие в проводимых семинарах, вебинарах, конференциях, смотрах-конкурсах и т. п. по вопросам охраны труда)	В течение года	Специалист по охране труда
28.	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	Согласно графику	Директор, специалист по охране труда, мед. работник (по согласованию)
29.	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда	По мере необходимости	Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений
30.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	В течение года	Директор, председатель трудового коллектива,

			заведующий хозяйством
31.	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	Согласно плану	Директор, председатель трудового коллектива,
32.	Участие работников в спортивно-массовых мероприятиях	В течение года	Директор, председатель трудового коллектива,
33.	Использование обучающего модуля по вопросам профилактики и лечения ВИЧ – инфекции/СПИД на рабочих местах	В течение года	Директор, специалист по охране труда

Основание:

Статья 225 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышений их уровней»

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Ханты – Мансийский автономный округ – Югра
Казенное общеобразовательное учреждение
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовская школа
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 2»
(КОУ «Нижневартовская школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья № 2»)

(628602), Российская Федерация,
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра,
г. Нижневартовск, ул. Мусы Джалиля, 20

Телефон/факс: 8(3466) 24-96-90 приемная
Телефон: 8(3466) 24-38-00 директор
Электронная почта: buh-nv-sh8v@mail.ru

«31» октября 2025 года

г. Нижневартовск

Выписка из протокола №3
общего собрания работников трудового коллектива Учреждения

Председатель: Якимчук Ю.Н.
Секретарь собрания: Лыкова Ю.В.
Общее количество членов трудового коллектива: 150 чел.
Присутствовало: 136 чел.

Повестка дня

Об утверждении Коллективного договора казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Нижневартовская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 2» (далее- Коллективный договор) на период действия с 01.12.2025 по 30.11.2028 года.

Слушали:

Кирбенёву А.А., директора КОУ «Нижневартовская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 2», которая предложила утвердить Коллективный договор в новой редакции, в связи с окончанием срока действия Коллективного договора сроком действия с 01.12.2022 по 30.11.2025 года, а также в связи с изменениями в Трудовом кодексе Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Решили:

Утвердить Коллективный договор на период действия с 01 декабря 2025 года по 30 ноября 2028 год.

Результаты голосования:

«За» - 136 человек;
«Против» - 0 человек;
«Воздержалось» - 0 человек.

Председатель собрания

Секретарь собрания



Якимчук Ю.Н.

Лыкова Ю.В.