



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД СУРГУТ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА

УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ

ул. Энгельса, 8 г. Сургут,  
Тюменская область, Ханты-Мансийский  
автономный округ – Югра, 628408  
Тел./факс (3462)522-134, тел. (3462)522-411  
E-mail: trud\_86@admsurgut.ru

Директору МБОУ  
СОШ № 8 имени Сибирцева А.Н.  
И.А. Кирпиковой

УТ № 46-08-86/18-0  
от 24.04.2018



**Уведомление  
о регистрации коллективного договора, соглашения  
(изменения в коллективный договор, соглашение),  
без наличия условий, ухудшающих положение работников**

По результатам рассмотрения коллективного договора, заключенного между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 8 имени Сибирцева А.Н., в лице директора Кирпиковой Ирины Александровны и работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации Александровой Вероники Валерьевны, подписанного 03.04.2018, срок действия с 03.04.2018 по 03.04.2021,

---

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

присвоен  
регистрационный номер 21/18. Дата регистрации « 24 » апреля 2018 г.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления



Г.М. Кузнецова

Третьякова Людмила Михайловна  
тел. (3462) 522-411

Одобен  
на общем собрании работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной  
школы № 8 имени Сибирцева А.Н.

«13» апреля 2018 года

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени  
Сибирцева А.Н.**

г. Сургут  
2018 год

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 8 имени Сибирцева А.Н. (далее – Учреждение, МБОУ СОШ № 8 имени Сибирцева А.Н.), и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Приложения к Коллективному договору имеют равную с ним юридическую силу.

### **1.2. Сторонами Коллективного договора являются:**

**Работодатель** в лице руководителя (директора) Учреждения – Кирпиковой Ирины Александровны (далее – работодатель).

**Работники** Учреждения (далее – работники) в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения – Александровой Вероники Валерьевны.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ); Федеральным Законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»; Соглашением между Администрацией города и Сургутской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города на 2018-2020 годы (далее по тексту – Соглашение); решением Думы города Сургута от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута»; уставом Учреждения и другими нормативными правовыми актами.

### **1.5. Действие Коллективного договора**

1.5.1. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Условия Коллективного договора распространяются как на работающих в Учреждении - в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу - в период его действия.

1.5.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5.3. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения;
- в случае изменения типа Учреждения;
- в случае реорганизации Учреждения в форме преобразования;
- в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим настоящий Коллективный договор.

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

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

1.5.6. При ликвидации Учреждения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.5.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения, дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к ограничению прав или снижению уровня гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Все локальные нормативные акты, издаваемые Учреждением в сфере социально-трудовых отношений, считаются недействительными в части, противоречащей настоящему Коллективному договору.

1.7. Основными формами участия в управлении Учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет (далее по тексту – профком) являются:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Учреждения;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (в том числе по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ);
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ и иными федеральными законами, уставом Учреждения, Коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

## **2. Оплата труда**

2.1. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с системой оплаты труда, установленной локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим оплату труда работников, утвержденным приказом работодателя по согласованию с профкомом Учреждения.

2.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме (рублях), путем ее перечисления за счет средств работодателя на расчетный (банковский) счет работника, указанный в заявлении работника, не реже чем каждые полмесяца:

- **30** числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца),
- **15** числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

Расчеты в феврале производить в индивидуальном порядке – **14** февраля окончательный расчет за январь, **28** февраля - заработная плата за первую половину февраля.

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

2.3. Работодатель обязан оплату труда производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся ему заработной платы; размеров и оснований, произведенных удержаний; а также общей денежной суммы.

2.4. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы работникам Учреждения.

2.5. Работодатель обязан производить оплату труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации. Районный коэффициент и процентная надбавка начисляется на фактическую месячную заработную плату.

2.6. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работникам, размер заработной платы которых не достигает указанного размера минимальной заработной платы, при условии полной отработки месячной нормы рабочего времени и выполнения норм труда (трудовых обязанностей), работодателем производятся ежемесячные доплаты:

- до размера минимальной заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, равного минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - в случае, если установленный размер минимальной заработной платы превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре;

- до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре - в случае, если установленный размер минимальной заработной платы ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Особенности регулирования режима рабочего времени, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, предусматривающего продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, а также времени отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению - устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (*приложение 1* к Коллективному договору).

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

## **4. Охрана труда**

### **4.1. Работодатель обязуется:**

4.1.1. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.1.2. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам по результатам специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

- дополнительный отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ;
- выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно локальному нормативному акту Учреждения, регулирующему оплату труда работников, утвержденному приказом работодателя по согласованию с профкомом Учреждения, в соответствии со статьей 147 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда работника или аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации);
- иные гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.3. Организовывать совместно с инженерно-техническими службами регулярную проверку на соответствие правилам и нормам по охране труда:

- средств коллективной и индивидуальной защиты,
- технического состояния зданий и сооружений, санитарно-бытовых помещений и оборудования.

Не позднее 31 августа каждого календарного года проводить проверку готовности Учреждения к новому учебному году, приемку помещений, оборудования с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

Обеспечивать своевременное выполнение организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (*приложение 2* к Коллективному договору).

4.1.4. Обеспечить проведение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (согласно *приложению 3* к Коллективному договору), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 212 ТК РФ).

4.1.5. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом вопросы состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

4.1.6. Проводить расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев с работниками при исполнении ими трудовых обязательств.

### **4.2. Работодатель обязуется обеспечить:**

4.2.1. Безопасность работников при эксплуатации здания(-ий), сооружений,

оборудования, осуществления технологических процессов; не допускать эксплуатации помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

4.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

4.2.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

4.2.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

4.2.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

4.2.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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 (согласно *приложениям 4 и 5* к Коллективному договору).

4.2.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

4.2.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.2.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.2.10. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями; без проведения профилактических прививок в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения России от 21.03.2014 № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям» (далее – Приказ Минздрава России № 125н).

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

4.2.13. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.14. Беспрепятственный допуск должностных лиц 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.15. Выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

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

4.2.17. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

4.2.18. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома Учреждения.

4.2.19. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

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

#### **4.3. Работник обязан:**

4.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

4.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

4.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, проходить обязательную вакцинацию и ревакцинацию в соответствии с национальным календарём профилактических прививок.

#### **4.4. Профком Учреждения обязуется:**

4.4.1. Оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля обеспечения здоровых и безопасных условий труда; анализа производственных травм, заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.



4.4.2. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, общих собраний работников Учреждения для рассмотрения вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

## **5. Гарантии и компенсации**

5.1. Работодатель в соответствии со статьей 196 ТК РФ по мере необходимости организует для собственных нужд подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образования, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации, в пределах доведенного объема субсидий на выполнение муниципального задания на указанные цели в текущем году.

Работодатель гарантирует педагогическим, руководящим работникам подготовку и дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже одного раза в три года.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

## **5.2. Гарантии при аттестации педагогических работников, учёт и распространение действий имеющих квалификационных категорий работников.**

Аттестация педагогических работников проводится:

- в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым им должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

5.2.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым им должностям.

1) Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым им должностям проводится один раз в 5 (пять) лет аттестационной комиссией, формируемой Учреждением самостоятельно, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом

Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276.

В состав аттестационной комиссии Учреждения в обязательном порядке включается представитель профкома Учреждения.

2) Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию Учреждения представление, с которым знакомит педагогического работника под роспись не позднее, чем за 30 (тридцать) календарных дней до дня проведения аттестации.

3) По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4) Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее 2 (двух) лет в Учреждении, в котором проводится аттестация;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам (аттестация работников возможна не ранее чем через 2 (два) года после выхода их из данного отпуска);

- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста 3 (трех) лет (аттестация работников возможна не ранее чем через 2 (два) года после выхода их из данного отпуска);

- отсутствовавшие на рабочем месте более 4 (четырёх) месяцев подряд в связи с заболеванием.

5) Аттестационная комиссия Учреждения дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие 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.

6) Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ и постановлением Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

5.2.2. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

1) Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 (пять) лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

2) Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется аттестационной комиссией, формируемой уполномоченным органом государственной власти субъекта Российской Федерации (Ханты-Мансийского автономного округа – Югры).

3) Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через 2 (два) года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

4) Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

5) По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория).

6) При принятии решения в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

7) Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через 1 (один) год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

8) Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9) Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ.

5.2.3. В соответствии с Соглашением установлены гарантии при аттестации педагогических работников, учёт и распространение действия имеющихся квалификационных категорий работников.

1) При формировании аттестационной комиссии в состав включаются представители выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждения, работники которого, являющиеся членами профсоюза, проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям.

2) Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, независимо от того, что по

основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

3) Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, обеспечивается работодателем за счет средств Учреждения.

4) Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

5) Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для снижения уровня оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

6) В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

7) В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

8) При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

9) Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

10) Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов, при переезде из других регионов Российской Федерации.

11) Педагогическим работникам, выполняющим педагогическую работу по иной

должности, по которой не установлена квалификационная категория, при условии соответствия должностей, отраженных в Таблице для учета квалификационных категорий при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (*приложение 6* к Коллективному договору), устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

12) В целях реализации положений подпунктов 5 - 9, 11 пункта 5.2.3 настоящего Коллективного договора, уровень оплаты труда устанавливается руководителем Учреждения на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим Коллективным договором.

5.3. Работодатель гарантирует при направлении работника в служебную командировку сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в размерах, установленных муниципальными правовыми актами Администрации города Сургута.

5.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ); работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (ст.173.1 ТК РФ); работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (ст. 174 ТК РФ); работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст. 176 ТК РФ);

5.4.1. 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.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника) (ст. 177 ТК РФ).

5.5. Работодатель обязуется оплачивать один раз в два года за счет средств работодателя проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 20 килограммов свыше норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком.

5.5.1. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации, но не ранее истечения шести месяцев с момента трудоустройства. Работники, поступившие на работу из других органов местного самоуправления, муниципальных учреждений городского округа город Сургут, имеют право на компенсацию расходов с учетом использования данного права на прежнем месте работы. В указанном случае компенсация расходов осуществляется при предоставлении справки с прежнего места работы об отсутствии оплаты указанных

расходов в календарном году, в котором лицо принято на работу. При использовании права на компенсацию расходов на прежнем месте работы в указанный период (вне зависимости от периода, за который была предоставлена компенсация) на новом месте работы такое право возникает со следующего календарного года.

5.5.2. Работодатель также оплачивает стоимость проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно неработающим и не занимающимся предпринимательской деятельностью членам семьи работника (мужу (жене), несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в образовательных учреждениях среднего (полного) общего, среднего профессионального или высшего профессионального образования) независимо от времени и места использования отпуска как самим работником, так и членами его семьи при условии использования отпуска в течение текущего календарного года.

Компенсация стоимости проезда неработающим и не занимающимся предпринимательской деятельностью членам семьи работника производится при предоставлении документов в соответствии с решением Думы города Сургута от 28.06.2007 № 233-IV ДГ «О положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях городского округа город Сургут» (с изменениями).

5.5.3. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск по его заявлению, исходя из примерной стоимости проезда не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска. В трехдневный срок с даты выхода на работу из отпуска работник должен представить проездные документы, составить авансовый отчет о расходовании средств и представить его в бухгалтерию организации.

Излишне выплаченные суммы в счет компенсации стоимости проезда возвращаются работником в течение 10-ти рабочих дней с даты утверждения авансового отчета работодателем.

В случае выплаты работнику недостаточной суммы на компенсацию стоимости проезда, разница возмещается работодателем в течение месяца с момента предоставления работником билетов или других документов, подтверждающих проезд.

Допускается более ранний выезд к месту проведения ежегодного отпуска и более поздний приезд из отпуска, чем указано в приказе (распоряжении), если это время законодательно определено временем отдыха для работника.

5.6. Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов предоставляются следующие гарантии и компенсации, установленные ст. 186 ТК РФ:

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы;

- в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха;

- 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.

Основанием для предоставления всего объема гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 186 ТК РФ, является справка установленной формы.

5.7. Работодатель обязуется производить ежемесячные компенсационные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и находящимся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - в размере 50 рублей с применением районного коэффициента в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 03.11.1994 № 1206 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан».

5.8. Работодатель обязуется компенсировать стоимость услуг по погребению умершего работника, в том числе работника, вышедшего на пенсию из Учреждения и не продолжившего трудиться после увольнения, в размере фактически произведенных и документально подтвержденных затрат на оказание услуг, предоставляемого сверх гарантированного перечня услуг по погребению, но не более 5-ти тысяч рублей за счет средств местного бюджета, средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

5.9. Работодатель обязуется производить работникам Учреждения выплаты социального характера согласно **приложению 7** к Коллективному договору.

5.10. Работодатель обязуется предоставлять работникам другие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами, Соглашением и локальными нормативными актами Учреждения (выходные пособия при увольнении, суммы среднего заработка на период трудоустройства, отпуска, учебного отпуска, командировки, командировочные расходы и др.).

## **6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязуется:

6.1. Уведомить профком Учреждения об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение – не позднее, чем за три месяца (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

6.2. Уведомить работника о предстоящем увольнении в письменной форме персонально и под роспись - не позднее, чем за два месяца до увольнения, с указанием причин, вызвавших необходимость.

С письменного согласия работника, трудовой договор с ним может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ.

6.4. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

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

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

- работникам, получившим в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам;

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

6.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику (в соответствии со статьей 318 ТК РФ) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, производится по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

6.6. Увольнение членов первичной профсоюзной организации Учреждения по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата, производится с учетом мотивированного мнения профкома Учреждения.

Увольнение по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата председателя (заместителя председателя) профкома Учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## **7. Гарантии профсоюзной деятельности**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Соблюдать права и гарантии профкома Учреждения, способствовать его деятельности.

7.1.2. Создавать условия, необходимые для осуществления профсоюзной работы в интересах трудового коллектива Учреждения, предоставлять бесплатно помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), мебель, оргтехнику, средства связи в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

7.1.3. Представлять Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по его запросу информацию,



сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, выплатам социального характера работников Учреждения.

7.1.4. Обеспечивать по письменному заявлению работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, ежемесячно бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы через бухгалтерию на счет Сургутской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ в течение трех дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

7.1.5. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома Учреждения и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

7.1.6. Соблюдать порядок предварительного согласования с профкомом Учреждения при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации Учреждения (ст. 373 ТК РФ).

7.1.7. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

7.1.8. Выделять денежные средства в размере 0,15% от фонда заработной платы труда Учреждения на расчетный счет Сургутской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ для первичной профсоюзной организации Учреждения на развитие культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди работников и членов их семей.

## **7.2. Профком Учреждения обязуется:**

7.2.1. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы Учреждения, вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профкома Учреждения.

7.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах выплаты заработной платы, увольнения, предоставления льгот в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также осуществлять защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профкома Учреждения, в том числе в суде и правоохранительных органах.

7.2.3. Через своих представителей принимать участие в работе комиссии Учреждения по охране труда и других комиссий.

7.2.4. Оказывать членам первичной профсоюзной организации Учреждения бесплатные консультации и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

Оказывать указанную помощь работникам Учреждения, не являющимся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы, и перечисляют в течение всего периода оказания такой помощи денежные средства из своей заработной платы на счет Сургутской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, в размере, установленном для членов профкома Учреждения. В этом случае работодатель осуществляет бесплатное перечисление таких взносов.

7.2.5. При выполнении работодателем условий Коллективного договора, обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

## 8. Заключительные положения

8.1. Работодатель обязан направить Коллективный договор, принятый на общем собрании трудового коллектива Учреждения, в течение 7 дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Лица, представляющие Учреждение, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

8.3. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими.

Стороны, подписавшие Коллективный договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля над выполнением условий Коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;


- отчитываются о выполнении условий Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не менее одного раза в год;

- рассматривают взаимные обращения, разрабатывают и принимают конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

8.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий Коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством Российской Федерации.

### От работодателя:

Директор  
МБОУ СОШ № 8  
имени Сибирцева А.Н.

 И.А. Кирпикова  
(подпись)

« 24 » апреля 2018 г.

М.П.

### От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ № 8  
имени Сибирцева А.Н.

 В.В. Александрова  
(подпись)

« 24 » апреля 2018 г.

Коллективный договор (исключено, дополнено)	
зарегистрирован _____ в уведомительном порядке	
Администрации города Сургут	21/18
Регистрационный номер _____	
« 24 » апреля 2018 г.	
(дата регистрации)	
Начальник управления _____	
(должность)	Кузнецов С.И.
(подпись)	

