

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18»
(наименование организации)

Калиновский А.А.
(подпись) (фамилия, инициалы)

«22» декабря 2025 г.

М.П.



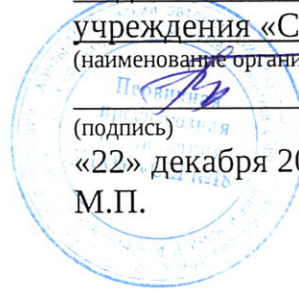
От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18»
(наименование организации)

Березовская Л.Н.
(подпись) (фамилия, инициалы)

«22» декабря 2025г.

М.П.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 18»**

заключенному на период
с «11» января 2024 г. по «10» января 2027 г.
регистрационный номер 192/24 от 19.06.2024г.

Юридический адрес: 628616,
Российская Федерация, ХМАО- Югра,
Город Нижневартовск, улица Мира, дом 13а
Тел. 8 (3466) 27-22-40

Принято на общем собрании
работников трудового коллектива
МБОУ «Средняя школа №18»
Протокол №7 от «22» декабря 2025г.

г. Нижневартовск, 2025

**Дополнительное соглашение № 3
к коллективному договору муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №18»**

Сторонами дополнительного соглашения №3 к Коллективному договору являются директор в лице Калиновского Алексея Александровича, который представляет интересы муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №18», именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Березовской Людмилы Николаевны, именуемый далее «Профком», в целях охраны труда и сохранения здоровья работников, на основании статьи 136 ТК РФ, рекомендаций Трехсторонней комиссии Ханты-Мансийского округа – Югры по регулированию социально-трудовых отношений, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору о нижеследующем:

1. Пункт 4 раздела IV «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» изложить в новой редакции:

- Подпункт 4.2.: «При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) работникам, которые на день увольнения работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляются гарантии, предусмотренные частями первой - третьей ст. 178 ТК РФ, в порядке, установленном настоящей статьей.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть шестая ст. 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью шестой ст. 178 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ.»

- Подпункт 4.4.: Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и шестой ст. 318 ТК РФ, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.»

2. Пункт 5.3. раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

- Абзац 3: «В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения и оплаты учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи

-3-

установления верхнего предела учебной нагрузки, а также случаи, порядок и условия выполнения педагогическими работниками наряду с работой, определенной трудовым договором, с их письменного согласия дополнительной работы, в том числе условия ее оплаты, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 333 ТК РФ).»

3. Раздел VI «Оплата и нормирование труда» дополнить пунктом 6.7. и читать в новой редакции: «День отдыха, указанный в части четвертой ст. 153 ТК РФ, 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 период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.»

4. «Правила распорядка для работников МБОУ «СШ №18» (Приложение 1 к коллективному договору) дополнить пунктом 7.13. и изложить в новой редакции:

«Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня (ст. 351.8 ТК РФ).»

5. Внести изменение в пункт 2.7 «Правила распорядка для работников МБОУ «СП №18» (Приложение 1 к коллективному договору) и читать в новой редакции:

«В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

-5-

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия

заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

Срок, указанный в частях двенадцатой и четырнадцатой ст. 351.7 ТК РФ, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой ст. 351.7 ТК РФ, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.»

6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения:

- по п.1 с 11.08.2025 года
- по п.2 с 01.09.2025 года
- по п.3 с 01.03.2025 года
- по п.4 с 01.03.2025 года
- по п.5 с 29.09.2025 года

-7-

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА №7
Общего собрания работников МБОУ «СШ №18»**

г. Нижневартовск

«22» декабря 2025г.

ВСЕГО: 68 человек
ПРИСУТСТВОВАЛО: 68 человек
ОТСУТСТВОВАЛО: 0
Председатель: Калиновский А.А.
Секретарь: Макаренко О.Н.

Кворум имеется. Заседание правомочно

ПОВЕСТКА ДНЯ. 1. Внесение изменений в коллективный договор
2. О предоставлении полномочий со стороны работников школы для ведения переговоров, разработки и права подписи коллективного договора.

СЛУШАЛИ: Калиновского А.А., директора, сообщившего о том, что в декабре 2025 внести изменения в коллективный договор .
Макаренко О.Н. педагога библиотекаря, предложившую предоставить полномочия со стороны работников школы для ведения переговоров, разработки права подписи коллективного договора председателю профсоюзного комитета Березовской Л.Н.

ПОСТАНОВИЛИ: 1. Принять дополнительное соглашение к коллективному договору за основу.
2. Предоставить полномочия со стороны работников школы для ведения переговоров, разработки и права подписи дополнительного соглашения к коллективному договору председателю профсоюзной организации Березовской Л.Н.

1. За внесение изменений в коллективный договор:

«за» 68 чел.

«против» 0 чел.

«воздержались» 0 чел.

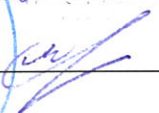
2. По данному вопросу проголосовали:

«за» 68 чел.

«против» 0 чел.

«воздержались» 0 чел.

Председатель:  /Березовская Л.Н.

Секретарь:  /Макаренко О.Н.

