

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«Средняя общеобразовательная школа №3
станции Зеленчукской им. В.В. Бреставцева»
(наименование организации)
ЗЕЛЕНЧУКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**с 01.01.2025 по 31.12.2027 год
(срок действия)**



От работодателя:

Директор школы В.И. Петрушкова

От работников:

Представительный орган
Чагарова Х.М.
Жежеря И.Е.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении
труда и социального развития администрации Зеленчукского муниципального
района

Регистрационный № 36

от «09» 01 2025 г.

Начальник УТ и СР



Р. С. Батчаева

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения

II. Трудовой договор

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

V. Рабочее время и время отдыха

VI. Оплата и нормирование труда

VII. Гарантии и компенсации

VIII. Охрана труда и здоровья в школе

IX. Обязательства представительного органа.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Соглашение по охране труда к коллективному договору .
2. Протокол собрания.
3. Согласие.

2. I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3 станицы Зеленчукской им. В.В. Бреславцева».

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями «О взаимоотношениях между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 3 станицы Зеленчукской им. В.В. Бреславцева», отделом образования Администрации Зеленчукского муниципального района, между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 3 станицы Зеленчукской им.В.В. Бреславцева» и администрацией Зеленчукского муниципального района «О закреплении имущества на правах оперативного управления».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» Петрушкова Валентина Ивановна и работники уполномочивают представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем представительному органу в лице: Кочетковой Т.Д., Чагаровой Х.М.(ст. 30, 31 ТК)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 2-х недель после его подписания. Администрация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного

договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, с 1 января 2025 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. положение о материальных поощрениях и материальной помощи работников;
4. соглашение по охране труда;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно с работниками и через представительный орган:

- учет мнения (по согласованию) с представительным органом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и 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.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также целевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на испытательный срок (два месяца), на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения (по согласованию) представительного органа. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение

количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в следующих размерах: суточные из расчета 100 руб. за день, проезд согласно документов, проживание без документов: из расчета 12 руб. – сутки; с документами не более 550 руб. в сутки (ст. 187 ТК РФ).

1. 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям

(например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора к трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 7), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Управляющего совета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников и женщин в сельской местности (обслуживающий персонал) учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника согласно статье 113 Трудового Кодекса Российской Федерации.

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых, обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Сверхурочная работа – это работа, выполняемая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленного в организации рабочего времени (смены) или сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 ТК РФ). К сверхурочной работе можно привлечь с письменного согласия работника и после получения мнения профсоюза.

Норма рабочего времени в общем случае не должна превышать 40 часов в неделю (ч. 3 ст. 91 ТК РФ). Норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается в соответствии с п. 1 Порядка, утв. приказом Минздрава России от 13.08.2009 № 588н.

Исключение сделано для сотрудников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Для них нормой является сокращенная продолжительность рабочего времени, поэтому сверхурочной будет работа, которая производится за пределами, установленной для них нормы рабочего времени. К сверхурочной работе можно привлечь с письменного согласия работника и после получения мнения профсоюза.

В тех случаях, когда для сверхурочной работы требуется согласие, работник вправе отказаться от ее выполнения. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применения дисциплинарного взыскания.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](#).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [статьей 153](#) настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с [частью первой](#) настоящей статьи.

Если с учетом специфики работы невозможно соблюдать ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени, то сотруднику устанавливается суммированный учет рабочего времени с определенным учетным периодом (ст. 104 ТК РФ). В этом случае норма рабочего времени определяется за учетный период, при этом сверхурочной признается работа, которая выполняется за пределами нормы за учетный период.

Если сотрудникам не сокращается рабочий день накануне праздничного дня, то работа в указанный промежуток признается сверхурочной и подлежит оплате по правилам ст. 152 ТК РФ.

Не является сверхурочной работа, выполняемая:

в рамках внутреннего совместительства (ст. 282 ТК РФ);
в режиме ненормированного рабочего времени. При этом важно, чтобы привлечение к сверхурочной работе не носило систематического характера .

В каких случаях можно привлечь к сверхурочной работе

К сверхурочной работе можно привлечь с письменного согласия работника и после получения мнения профсоюза (если он есть в организации).

5.7. Кого нельзя привлечь к сверхурочной работе

Нельзя привлечь к сверхурочной работе (ч. 5 ст. 99, ч. 3 ст. 203, ч. 1 ст. 259, ст. 268 ТК РФ):

беременных женщин;

сотрудников в возрасте до 18 лет.

учеников во время действия ученического договора;

иных работников, если запрет установлен в ТК РФ или ином федеральном законе.

Запрет действует даже в тех случаях, если работник готов работать сверхурочно.

Некоторые категории работников можно привлечь к сверхурочной работе исключительно при наличии их письменного согласия, при отсутствии медицинского заключения, устанавливающего запрет на привлечение к сверхурочной работе. Такое медицинское заключение выдается в порядке, установленном приказом Минздрава России от 14.09.2020 № 972н.

К таким категориям сотрудников относятся (ч. 5 ст. 99, ч. 2, 3 ст. 259 ТК РФ):
инвалиды;
женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
работники, имеющие детей-инвалидов;
работники, ухаживающие за больными членами семьи;
матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
опекуны детей в возрасте до 14 лет;
родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель:
работает вахтовым методом;
призван на военную службу по мобилизации;
проходит военную службу по контракту, заключенному согласно п. 7 ст. 38
Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ;
либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач,
возложенных на Вооруженные Силы РФ;
работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения
младшим из детей возраста 14 лет.

3. При привлечении работника к сверхурочной работе необходимо получить мнение профсоюза (при необходимости), если оно требуется для привлечения сотрудника к сверхурочной работе (ст. 372 ТК РФ).

Профсоюз обязан не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта приказа выразить свое мнение для привлечения сотрудника к сверхурочной работе.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем, с учетом порядка очередности установленной графиком отпусков

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5. 12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в

следующих случаях:

- для проводов детей в армию - 3 дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
 - на похороны близких родственников - 3 дня; (с сохранением заработной платы)
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.
- 2 дополнительных оплачиваемых дня отдыха при вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции..

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы с сохранением рабочего места.

5.13. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников, а также работников бухгалтерской службы учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца (2 раза в месяц) - за первую половину в последний день текущего месяца, - за вторую половину 15 числа текущего месяца;

При выплате второй половины 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.

6.5. Заработная плата выплачивается работнику по его желанию в месте выполнения им работы, либо переводит в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить 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 пять рабочих дней до дня выплаты

заработной платы.

Выплаты заработной платы за первую половину месяца определить в размере тарифной ставки за отработанное время.

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

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

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

– при получении образования или восстановлении документов об образовании;

– со дня представления соответствующего документа;

– при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» устанавливается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20 % от должностного оклада (согласно п.3.11 «Положения об отраслевых наградах Минобрнауки РФ») со дня награждения;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки иной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ)

6.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Обеспечивает бесплатно (при наличии) работников пользованием школьным библиотечным фондом в образовательных целях.

7.3. Оказывать материальную помощь членам трудового коллектива в случаях (при наличии средств):

- смерти ближайших родственников;
- рождения ребенка;
- при серьезном заболевании работника..

7.3. Вновь прибывшим молодым специалистам производить выплаты стимулирующего характера в размере 1(одной) тысячи рублей ежемесячно до последующего отчетного периода

7.4. Вновь прибывшим учителям производить выплаты стимулирующего характера в размере 1(одной) тысячи рублей ежемесячно до последующего отчетного периода

VIII. Охрана труда и здоровья в школе

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219ТКРФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в 5 лет один раз, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать комиссию по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другие работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований

охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) представительного органа (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Осуществлять совместно с представительным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет работодателя (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.14. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.15. . Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение.

IX. Обязательства представительного органа.

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному

социальному страхованию.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по мнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью упреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2019 года и действует в течение трех лет со дня подписания.

Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором всех вновь прибывших работников.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

совещания трудового коллектива
МБОУ «СОШ» №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»
от 27.12. 2024г.

Присутствовали: члены педагогического
коллектива, сотрудники вспомогательного
персонала в количестве 50 человек.

Повестка дня:

1.Принять «Коллективный договор» на 2025-2027 г.

Присутствовало: 49человека. 2 б/л.

Повестка дня:

1.Обсуждение коллективного договора.

Выступили:

Главный бухгалтер Курилова М.В. познакомила с изменениями в разделе 5.
Рабочее время и время отдыха.

Петрушкова В.И., директор школы познакомила с соглашением по охране труда
на 2025 г.

рган

Калмыкова О.Н., учитель русского языка предложила принять изменения.
Проголосовать, т.к. все ознакомлены с изменениями и локальными актами во
время предварительного рассмотрения.

снии
ьного

Петрушкова В.И., директор школы:

-Прошу голосовать
- Единоголосно.

Постановили:

1. Изменения, принятые на общем собрании трудового коллектива принять и
дополнить коллективный договор.

Председатель собрания  В.И.Петрушкова.

Секретарь  И.И.Лагутина.

2025 г.

С коллективным договором ознакомлены:

№ п/п	Ф.И.О.	Подпись
1	Петрушкова Валентина Ивановна	
2	Жежеря Ирина Евгеньевна	
3	Брателева Мария Ивановна	
4	Трудова Оксана Николаевна	
5	Калмыкова Ольга Николаевна	
6	Романова Лариса Михайловна	
7	Байрамкулова Халимат Юсуповна	
8	Чагарова Халимат Муссаевна	
9	Топольская Марина Альбертовна	
10	Хубиева Римма Султановна	
11	Казиева Фарида Султан - Муратовна	
12	Онищенко Людмила Александровна	
13	Лубенец Галина Николаевна	
14	Цветкова Наталья Викторовна	
15	Ширяев Дмитрий Владимирович	
16	Аджиева Анжелика Мухтаровна	
17	Каложная Екатерина Евгеньевна	
18	Бутенко Ольга Леонидовна	
19	Кульгавская Наталья Викторовна	
20	Чагарова Наталья Алексеевна	
21	Стригина Юлия Владимировна	
22	Рубанова Наталья Ивановна	
23	Коробкина Кристина Александровна	
24	Дмитрюкова Виолетта Дмитриевна	
25	Сергутина Татьяна Владимировна	
26	Светлышева Вера Николаевна	
27	Овчаренко Александр Алексеевич	
28	Дьяченко Владимир Васильевич	
29	Титова Елена Николаевна	
30	Шаркова Галина Ивановна	
31	Семёнова Маргарита Николаевна	
32	Хубиева Любовь Сагидовна	
33	Зверева Татьяна Владимировна	
34	Гусаков Александр Николаевич	
35	Исмаилова Ирина Алексеевна	
36	Криворучкина Галина Петровна	
37	Кожухова Надежда Тимофеевна	
38	Сахнова Ольга Николаевна	
39	Свербий Елена Викторовна	
40	Кононенко Людмила Геннадиевна	
41	Сосулина Любовь Васильевна	
42	Овчаренко Клавдия Павловна	
43	Вылегжанин Данил Иванович	
44	Клименко Сергей Иванович	
45	Власов Сергей Борисович	
46	Курилова Марина Васильевна	
47	Шестакова Надежда Николаевна	
48	Томашенко Татьяна Сергеевна	
49	Лагутина Ирина Ивановна	
50	Кузнецова Валентина Георгиевна	
51	Светлышева Вера Николаевна	
52	Ярошенко София Сергеевна	

В данном Коллективном договоре пронумерованном, прошнурованном
и скрепленном печатью 18 (восемнадцать) листов



Директор школы

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Петрушкова".

В.И. Петрушкова