

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9
ИМЕНИ Ю.А. ШОМАХОВА СТ. АЛЕКСАНДРОВСКОЙ»
МАЙСКОГО РАЙОНА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Принято на общем собрании работников
МКОУ «СОШ № 9 имени
Ю.А. Шомахова ст. Александровской»
Протокол № 1 от 12.01.2026г.

Коллективный договор

муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9 имени Ю.А. Шомахова
ст. Александровской»

от работников:
председатель профкома МКОУ
«СОШ № 9 имени Ю.А.
Шомахова
ст. Александровской»


Н.В. Сердюкова
Н.В. Сердюкова

от работодателя:
директор МКОУ «СОШ № 9
имени Ю.А. Шомахова
ст. Александровской»


Т.С. Вербицкая
Т.С. Вербицкая

Зарегистрировано ГКУ «Республиканский центр труда, занятости и
социальной защиты населения»

Регистрационный номер № 4 от «18» января
2026г.

Начальник ОСП и ТО
ГКУ РЦТЗСЗН
филиала по Майскому району



С.А. Кошелева
(подпись)

Кошелева С.А.

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении

«Средняя общеобразовательная школа №9 имени Ю.А. Шомахова ст. Александровской» (далее - ОО).

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 общеобразовательной организации (далее – ОО) 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, региональным и территориальными соглашениями.

3. Сторонами коллективного договора являются:

работники ОО в лице Сердюковой Натальи Викторовны, представителя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз) от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя - директора МКОУ «средняя общеобразовательная школа № 9 имени Ю.А. Шомахова ст. Александровской» Вербицкой Галины Сергеевны.

4. Профком ОО представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОО, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10-ти дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

собственности.

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

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

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

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

14. Все спорные вопросы толкования и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

16. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (согласует):

Правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*)

Положение об оплате труда работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени Ю.А. Шомахова ст. Александровской» (*Приложение № 2*);

Форма расчетного листка (*Приложение № 3*);

Соглашение по охране труда МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени Ю.А. Шомахова ст. Александровской» (*Приложение № 4*);

Комиссия по охране труда (*Приложение № 5*);

Комиссия по трудовым спорам (*Приложение № 6*);

Комиссия по установлению доплат, надбавок и премий работникам (*Приложение № 7*);

График отпусков труда МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени Ю.А. Шомахова ст. Александровской» (*Приложение № 8*);

Список работников труда МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени Ю.А. Шомахова ст. Александровской» для прохождения медосмотра в 2026 году (Приложение № 11);

План лечебно- оздоровительных мероприятий МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени Ю.А. Шомахова ст. Александровской» (Приложение № 16);

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда работающих женщин (Приложение № 13);

Перечень профессий, которым в соответствии с типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача спецодежды, обуви и других СИЗ работникам, занятых на работах с вредными условиями труда (Приложение № 9);

Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается мыло и другие обезвреживающие средства (Приложение № 10);

Перечень рабочих мест подлежащих специальной оценке условий труда и профессиональных рисков (Приложение № 20);

18. Стороны определяют следующие формы управления ОО непосредственно работниками и через профком:

учет мнения профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

II. Трудовой договор

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

20. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

21. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 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.

22. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

23. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей ОО (Приложение № 12).

24. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения в трудовой договор условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, регулируются ст. 74 ТК РФ. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается ежегодно работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. 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.

25. 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 работодателя 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

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

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается ежегодно работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. 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.

27. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других ОО 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 данная ОО является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

28. 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.

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

30. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя ОО, 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);

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);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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.

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету

(предметам) установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ

«О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

31. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника ОО с его письменного согласия приказом по ОО, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты.

32. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним для с учителями руководствоваться Приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 "Об утверждении

перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ", для воспитателей и педагогов дополнительного образования руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только письменного согласия работника:

при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

для учителей:

участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

ведением журнала и дневников, обучающихся в электронной форме (в бумажном варианте при определенных ситуациях);

для воспитателей:

участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

для педагогов дополнительного образования:

участием в составлении программы учебных занятий;

составлением планов учебных занятий;

ведением журнала в электронной форме;

для педагогических работников, осуществляющих классное

руководство:

ведение классного журнала *(в электронной либо бумажной форме – без дублирования)*;

составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом ОО по согласованию с профкомом;

при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации;

составление характеристики на учащегося или на класс в целом.

33. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому

договору по основной работе, осуществлять в ОО преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная ОО является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения профкома.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения профкома (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

34. 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 или режима (5-ти дневная или 6-ти дневная рабочая неделя) работы ОО, 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.74 ТК РФ).

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

36. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

37. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ОО работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

38. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой

или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также в электронном виде для исчисления трудового стажа работника.

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

III. Высвобождениеработниковисодействиенихтрудоустройству

40. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому ОО не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации можетпривестикмассовомуувольнениюработников–непозднеечемзатри месяцадоначалапроведениясоответствующихмероприятий.

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.

41. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

42. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

43. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ОО инвалидов.

Стороныдоговорились, что:

44. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатовработников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительностииквалификациипреимущественноеправоооставление на работе имеют работники:

не освобожденные председатели профсоюза ОО в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;

работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военнуюслужбу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные

Силы Российской Федерации;

отнесённые к категории граждан предпенсионного возраста;

до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;

проработавшие в организации свыше 10 лет;

одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

применяющие инновационные методы работы;

совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

Предоставлять преимущественное право (при равной производительности труда и квалификации) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников определенным категориям лиц (например, молодым специалистам (рабочим) или работникам, которым осталось менее трех лет до наступления пенсионного возраста).

45. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

47. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришлик соглашению в том, что:

48. Работодатель определяет необходимость профессиональной

подготовки и переподготовки кадров для нужд ОО.

49. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

50. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

52. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

53. 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

54. 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 ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, 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 ОО, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников экономии и т.д.).

55. Организовывать проведение аттестации заместителей директора, педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

56. Аттестация на соответствие занимаемой должности обязательна (ч. 2 ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ).

57. Аттестацию на высшую категорию работники проходят по желанию. В зависимости от результата педагоги получают первую или высшую квалификационную категорию. Те, кто уже имеет высшую квалификационную категорию вправе получить новую категорию – «педагог - методист» и «педагог - наставник».

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

58. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (**Приложение № 1**), учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом ОО.

59. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для педагогических работников 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, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Для работников дошкольных отделений установлена 40 часовая пятидневная рабочая неделя, согласно графику работы с 8-00 до 17-00 перерыв 1 час (согласно нагрузке), выходные суббота и воскресенье.

Педагогические работники работают в соответствии с графиком сменности с 7.00 до 19.00, выходные: суббота, воскресенье.

Сторожа в ОО работают в соответствии с графиком сменности с 19-00 до 7-00 утра следующего дня 40 часовая рабочая неделя.

60. Продолжительность рабочего времени конкретного работника ОО устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.92 ТК РФ).

61. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

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

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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

62. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14

лет(ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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.

65. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана ОО и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

66. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (**Приложение №8**).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

67. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: руководящим работникам, работникам административного и учебно-

вспомогательного персонала, педагогическим работникам – 56 календарных дней;

воспитателям, музыкальному руководителю, руководителю физического воспитания, учителю – логопеду дошкольного отделения предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

работникам хозяйственного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней;

инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

68. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется: работникам, условия труда на рабочих местах

которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ) (**Приложение № 14**):

одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ);

69. Также стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в работникам в следующих случаях:

отцам при рождении ребенка в семье - 1 день;

в связи с переездом на новое место жительства - 1 день; для проводов сына в армию - 1 день;

в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

на похороны близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, бабушка, дедушка, внуки, брат, сестра) - 3 дня;

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании его письменного заявления, *продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем* (ст. 128 ТК РФ). Если отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника выпадает на учебное время, отпуск предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

70. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: следующим работникам (ст. 263 ТК РФ):

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работающие одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до четырнадцати лет;

работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

Отпуск без сохранения заработной платы должен быть предоставлен в удобное для данной категории граждан время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

71. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений

органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 30 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы,

таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ от 07.04.2025г №64-ФЗ);

72. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст.263.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

73. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

Привлечение работодателем работника как сверхурочной:

74. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях:

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершённое) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

75. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается (ст. 99 ИК РФ) в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, связи;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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.

76. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета ООО.

77. Недопускается привлечение к сверхурочной работе следующих работников:

работающие беременные женщины;

работники в возрасте до восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений.

работники – стажеры.

78. Допускается привлечение к сверхурочной работе следующих работников (только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации):

работающие инвалиды;

работающие женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

работающие матери-одиночки, воспитывающие без супруга (супруги)

детей в возрасте до четырнадцати лет;

работающие опекуны детей указанного возраста;

работающий родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

работник, имеющий трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

79. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных в пункте 72.

80. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются трудовым договором.

81. По желанию работника сверхурочная работа вместо оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных в разделе 5.16.

82. Не допускается привлечение к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) следующих работников (ст.96 ТК РФ):

работающие беременные женщины;

работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений.

83. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается Положением об оплате труда работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени Ю.А. Шомахова ст. Александровской» (приложение к коллективному договору).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается:

84. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия (ст.113 ТК РФ) в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ОО в целом или ее отдельных структурных подразделений.

85. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

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, либо 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.

86. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом

мнения профсоюзного комитета ОО.

87. Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни следующих работников (при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации):

работающие инвалиды;

работающие женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Данная категория работников должна быть под роспись знакоменасо своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

88. Работодатель имеет право привлечь работника в возрасте от 14 до 18 лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемой в период летних каникул по направлению органов службы занятости населения или в составе студенческих отрядов, включенных в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой, в следующих случаях:

в случае если работник достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника;

в случае если работник не достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника и одного из его родителей (законного представителя) (в ред. Федерального закона от 07.04.2025 N 63-ФЗ);

в отношении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста

четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;

в отношении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы трудоустройство осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

89. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

90. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Положением об оплате труда работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 имен Ю.А. Шомахова ст. Александровской» (приложение № 2 к коллективному договору).

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

92. День отдыха, предоставляемый за работу в выходной или нерабочий

праздничный день, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный 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 полагающейся повышенной оплатой за работу в выходной или нерабочий праздничный день 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.

93. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

94. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

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

96. 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).

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

98. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час, как при 5-ти дневной, так и при 6-ти дневной рабочей недели. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

99. Приказ руководителя ОО об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в ОО (проведение оценки условий труда и др.);

предельное время работы работников в течение рабочего дня за

компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;

порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;

гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;

порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах), а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

100. В случае привлечения педагогических работников, по решению уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время (в том числе «пробного»), они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

101. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

102. Педагогическим работникам дошкольного отделения в общеобразовательных организациях, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, независимо от количества указанных воспитанников в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

103. Оплата труда работников ОО осуществляется на основе трудового законодательства РФ, региональных муниципальных нормативно-правовых актов, положений, регулирующих формирование, распределение и расчет заработной платы работников (**Приложение № 2**).

104. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ОО.

105. Условия оплаты труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и (или) условия выплат стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени Ю.А. Шомахова ст. Александровской», принятым и утвержденными в законодательном порядке и штатным расписанием (**Приложение № 2**).

106. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

107. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об объеме денежной суммы, подлежащей выплате.

108. Изменение коэффициентов оплаты труда и размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

при изменении учебной нагрузки педагога.

при изменении условий труда работников, связанных с объемом выполненных работ.

109. Работодатель обеспечивает занятость работников во время каникул, карантин, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, при этом выплата заработной платы производится в полном размере.

110. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работником производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

111. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.

112. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 22.04.2024 № 91-ФЗ).

113. Исчисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпусков, производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

114. При прекращении трудового договора производится выплата всех сумм, причитающихся работнику.

115. Удержание заработной платы работников производится в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.

116. Оплата труда работников ООО устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также штатным расписанием, включает в себя:

повышающие коэффициенты;

компенсационные выплаты:

за вредные условия труда – 12 %;

за ночное время – до 35 % за каждый час и др.;

стимулирующие выплаты, премии доплаты, надбавки;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и другими локальными нормативными актами;

Денежные выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются в следующих размерах:

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет – 25 процентов.

Размер выплат за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на размер выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной 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.

Изменение размеров оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производятся:

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 присвоении награждения государственными наградами РФ и КБР, ведомственными (отраслевыми) со дня присвоения;

при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения

высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной 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 размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

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

117. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае при остановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

Месячная заработная плата работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполняющим свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (Ст. 133 ТК РФ).

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

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 выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников (**Приложение №3**).

118. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

119. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

120. 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 не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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 (ст. 236 ТК РФ).

121. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

122. Индексация заработной платы производится в соответствии с распоряжением Правительства КБР (или РФ, в зависимости от финансирования; для учреждений, финансируемых из муниципального бюджета в соответствии с распоряжением органов Местной администрации Майского муниципального района) (ст. 134 ТК РФ).

123. Минимальная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

VII. Обязательства работодателя и профкома

Стороны договорились, что работодатель:

124. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию, которая включается в нормативную оплату труда и определяется законом КБР.

125. Оказывает материальную помощь работникам ОО по личному заявлению с рассмотрением на заседании комиссии по распределению стимулирующих и других выплат (*Приложение № 7*).

126. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

127. Организует в учреждении общественное питание (буфет или абонементное питание).

128. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

129. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников

Профком обязуется:

130. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности». Содействовать реализации настоящего договора.

131. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

133. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы.

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

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

136. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.

137. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, и мероприятиях по летнему оздоровлению детей работников ООО.

138. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

141. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, по распределению стимулирующих и других выплат, аттестации педагогических работников, охран труда и других.

142. Осуществлять контроль соблюдения порядка при проведении аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

143. Совместно с работодателем проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

144. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях празднования юбилеев, свадеб, рождения детей, смерти близких родственников, утраты имущества при ЧС, прохождения медицинского обследования и длительного лечения.

145. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ОО (**Приложение № 16**).

146. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

147. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

148. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (**Приложение № 4**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

149. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах организации в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Обеспечивать:

реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки труда (**Приложение № 15**);

личное участие работников и их представителей в проводимой работодателем оценке рисков повреждения здоровья и профессиональных рисков на рабочем месте. (**Приложение № 15**).

Работодатель приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда и профессиональных рисков отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа руководителя (ст. 215 ТК РФ).

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 216 ТК РФ).

Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

Работодатель за счет собственных средств обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере не менее 50-кратного размера минимального размера оплаты труда.

В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со

степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50-кратного размера минимального размера оплаты труда, и уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

Выплачивать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 класс), компенсационные выплаты в размерах:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - не менее 4 процентов оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - не менее 8 процентов оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - не менее 12 процентов оклада (ставки заработной платы) работника;

Указанные доплаты не включаются в состав установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда;

Устанавливать работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - не менее 7 календарных дней(ст.117 ТК РФ).

150. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ).

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

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

152. Обеспечивать обслуживающий персонал специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 212, 221 ТК РФ), **(Приложение № 9, Приложение № 10).**

153. Обеспечивать обязательное социальное страхование всем работникам по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом (ст.212 ТК РФ).

154. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и локальным нормативным актом ООО.

155. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда(ст. 216 ТК РФ) **(Приложение № 18;. Приложение № 14).**

156. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее

место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

158. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома. (*Приложение № 5*).

159. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (*Приложение № 4*).

159. Оказывать содействие членам комиссии 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.

160. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) и психологического освидетельствования работников (*Приложение №11*).

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

Работники обязуются:

162. Соблюдать предусмотренные законодательными и др. нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда (Ст. 214 ТК РФ), в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы по охране труда;

незамедлительно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры;

проходить психологическое освидетельствование в соответствии с нормативными документами федерального и регионального уровней;

При поступлении на работу и в дальнейшем 1 раз в пять лет проходить обязательное психотическое освидетельствование в специальных медицинских учреждениях за счет средств работодателя всем педагогическим работникам (учителям и воспитателям), помощникам воспитателя и водителю.

Работники в области охраны труда имеют права:

163. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу

условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

На время приостановки работ на рабочих местах имеет право на сохранение места работы (должности) и средний заработка;

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра (ст. 216 ТК РФ).

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении

причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

IX. Охрана труда работающих женщин, молодежи, инвалидов, несовершеннолетних и родителей (опекунов, попечителей), осуществляющих уход за детьми-инвалидами

Работодатель обязуется:

164. Обеспечить условия охраны труда женщин (*Приложение №13*):
ограничить применение труда женщин на работах в ночное время (ст.253 ТК РФ);

выделить рабочие места в подразделениях исключительно для беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу (ст.254 ТК РФ);

165. Обеспечить условия охраны труда инвалидов:

работодатель не вправе ухудшать положение инвалидов по сравнению с другими работниками. Это касается, в том числе вопросов оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, продолжительности ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков;

для инвалидов I и II групп устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю

сохранением полной оплаты труда;

привлекать инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья;

инвалидам предоставляют ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Инвалид вправе подать письменное заявление на предоставление отпуска

без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (абз. 4 ст. 2 ст. 128 ТК РФ). Прилагать к заявлению письменные обоснования для этого отпуска не требуется, достаточно подтверждения наличия инвалидности при приеме на работу или при переосвидетельствовании;

166. Обеспечить условия охраны труда несовершеннолетних:

запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ);

по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда (ст. 92 ТК РФ);

ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам до 18-ти лет предоставлять продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и предоставления справки о наличии (отсутствии) судимости и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ);

запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) (ст. 268 ТК РФ);

расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ);

для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 270 ТК РФ);

оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и

работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 271 ТК РФ);

лица, получившие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего

вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста 15 лет и в соответствии с Федеральным законом, оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

167. Обеспечить условия и охрану труда дистанционных работников: при осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме, подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору;

непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 312.3 ТК РФ);

коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время (ст. 312.4 ТК РФ);

работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства (ст. 312.6

ТК РФ).

168. Обеспечить условия и охрану труда родителю (опекуну, попечителю) осуществляющего уход за детьми-инвалидами:

одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд в пределах общего количества неиспользованных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Х. Пожарная безопасность

В соответствии с Федеральным Законом от 21 декабря 1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»

169. РуководительООимеетправо:

проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в ООО;

устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

170. РуководительООобязан:

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий возникновения и развития, а также при

выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории ОО необходимые силы и средства;

обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и иные объекты ОО;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в ОО, а также о происшедших на территории пожарах и их последствиях;

незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействовать деятельности добровольных пожарных.

171. Руководитель ОО осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

XI. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

172. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета ОО и профкома принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на материальную помощь работникам, на оздоровление работников, поддержку молодых специалистов.

Работодатель обязуется:

173. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

174. При рассмотрении вопроса о представлении работников ОО к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профкома.

175. Предоставлять профкому по согласованию с работодателем бесплатно во вне учебного времени:

спортивный зал, площадку и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками ОО;

актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и

проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников ОО.

176. Может оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка (при имеющейся экономии финансовых средств).

177. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

178. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников.

179. Ежегодно выделять для членов профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов профсоюза.

180. Организовать контроль за работой пищеблока в ОО, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

181. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции ОО;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни ОО и системе образования;

грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в

социально-значимой деятельности,

размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

ХII. Социальные гарантии работающих женщин, супругам участников СВО

Работодатель обязуется:

182. Обеспечить права женщин, совмещающих обязанности по воспитанию детей с трудовой занятостью:

женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы могут быть переведены по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет (ст. 254 ТК РФ);

работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 258 ТК РФ), при наличии у работающей женщины двух и более в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка;

направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);

расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), др. лицам по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ), (ст. 261 ТК РФ);

работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой

матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения з/платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;

одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть

использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. (ст. 262 ТК РФ). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её письменному заявлению при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности;

допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (Федеральный закон от 29.06.2015 № 201-ФЗ);

супругам участников СВО гарантированы некоторые трудовые льготы. В частности: преимущественное право при сокращении отдается второму родителю, имеющему ребенка до 18 лет;

отпуск супруге предоставляется по желанию одновременно с отпуском супруга-военнослужащего. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы;

отпуск без сохранения зарплаты супругам (а также родителям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с ее прохождением, – до 14 календарных дней в году.

ХIII. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

183. Недопускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

184. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

185. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

186. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

187. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, (ст. 377 ТК РФ).

188. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

189. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и

пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

190. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

191. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по

тарификации, распределению стимулирующих и других выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

192. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление доплат, надбавок (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 81 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил, внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК

РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к организации

воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи (СП 2.4.3648-20)

составление расписания уроков (ст. 103 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года

с дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

XIV. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

193. Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

195.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

196.Рассматривают в короткие сроки все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

197.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в соответствии с законодательством комиссией по трудовым спорам (*Приложение № 6*).

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

199.Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

200. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

201.Переговоры по заключению нового коллективного договора могут быть начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

202.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

202.Коллективный договор МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени Ю.А. Шомахова считается вступившим в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с **01.12.2025** года.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР УТВЕРЖДЕН
ОБЩИМСОБРАНИЕМ РАБОТНИКОВ «12» января 2026г.**

Дата подписания коллективного договора: «12» января 2026г.

РАБОТОДАТЕЛЬ:
Директор МКОУ
«Средняя общеобразовательная
школа №9 имени Ю.А. Шомахова
ст. Александровской»
_____ Г.С. Вербицкая

ПРОФСОЮЗ:
Председатель ПК
МКОУ «Средняя
общеобразовательная
школа №9 имени Ю.А. Шомахова
ст. Александровской»
_____ Н.В. Сердюкова