

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ТРУДА А.Ж. ПАНАГОВА
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ИНАРКОЙ»
ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа имени Героя Социалистического
Труда А.Ж. Панагова сельского поселения Инаркой»
Терского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики

на 2026 – 2029 годы

От работодателя:

И.о. директора
МКОУ «СОШ им. А.Ж. Панагова
с.п. Инаркой»

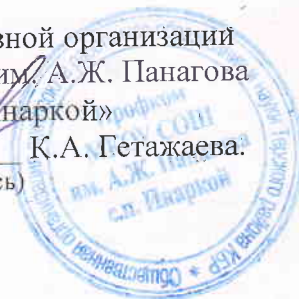

(подпись) К.В. Тумов



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «СОШ им. А.Ж. Панагова
с.п. Инаркой»


(подпись) К.А. Гетажаева.



Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
МКОУ «СОШ им. А.Ж. Панагова с.п. Инаркой»
Протокол №2 от «1» апреля 2026г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
В ГКУ «Республиканский центр труда, занятости и социальной защиты
населения» филиал по Терскому району

(указать наименование органа)

Регистрационный № 29 от 28 » апреля 2026г.

М.П.




Р.Б. Кушхова.

Содержание

Раздел	Название раздела	Страница
I	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
II	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	4
III	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	9
IV	ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ	10
V	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
VI	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	16
VII	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	18
VIII	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	19
IX	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	21
X	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА	23
XI	СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ	26
XII	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	26

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между администрацией и работниками в соответствии со статьёй 40 ТК РФ, отраслевым соглашением между Минпросвещением КБР и Республиканским комитетом профсоюза, отраслевым соглашением между Управлением образования местной администрации Терского муниципального района и Райкомом профсоюза, а также с учётом Республиканского трёхстороннего соглашения между Правительством Кабардино-Балкарской Республики, Союзом «Федерация профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Кабардино-Балкарской Республики» на 2026–2028 годы, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «СОШ им. А.Ж. Панагова с.п. Инаркой».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
с одной стороны – работодатель в лице его представителя – и.о. директора Тумова Казбека Витальевича;
с другой стороны – работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Гетажаевой Камиллы Анубековны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, за исключением пунктов, относящихся к условиям труда, режиму работы, оплате труда отдельных категорий сотрудников.

1.4. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации на момент составления договора. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Коллективный договор составлен на основе предложений представителей коллектива и администрации, заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности.

1.6. Стороны договорились, что содержание коллективного договора должно быть доведено работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном статьёй 44 ТК РФ.

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

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

1.11. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение месяца со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств (статьи 54, 55 ТК РФ).

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 01 апреля 2029 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. План основных мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2026–2029 гг.
4. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Раздел II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьями 56, 57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Устав учреждения не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок (статья 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, заработная плата, стимулирующие выплаты и компенсации. Условия договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством.

2.6. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

2.9. Преподавательская работа лицом, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическими работниками других образовательных учреждений и работниками предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения ему возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества классов;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на 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).

2.13. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме

предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

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

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

2.16. В соответствии с пунктом 2.8 Республиканского трёхстороннего соглашения на 2026–2028 годы работодатель устанавливает ограничения на снижение заработной платы работникам в связи с дисциплинарным взысканием. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания осуществляется только за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (ст. 135 ТК РФ).

2.17. В соответствии с пунктом 3.34 Республиканского трёхстороннего соглашения на 2026–2028 годы при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется следующим категориям лиц:

- молодым специалистам (рабочим);
- работникам, которым осталось менее трёх лет до наступления пенсионного возраста;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- не освобождённым председателям первичных профсоюзных организаций.

2.18. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение договора в порядке и на основаниях, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами.

2.19. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.20. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на основаниях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- не допускать к педагогической деятельности лиц, лишённых права заниматься педагогической деятельностью, имеющих или имевших судимость, признанных недееспособными, имеющих заболевания, предусмотренные перечнем;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.21. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;
- обеспечить трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения учебной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для педагогических работников для дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчёт о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ;
- создавать условия, гарантии, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования,

разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;

- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ст. 136 ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Раздел III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (статья 196 ТК РФ);
- повышает квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ);
- предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173–176 ТК РФ.

3.2. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

3.3. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.
Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.4. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.

3.5. Оплата труда педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске сроком до одного года истёк срок действия квалификационной категории, предусматривается дополнительная гарантия при выходе на работу путём сохранения уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

Раздел IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также категории лиц, предусмотренные пунктом 3.34 Республиканского трёхстороннего соглашения на 2026–2028 годы: молодые специалисты (стаж менее одного года), работники, которым осталось менее трёх лет до наступления пенсионного возраста, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций.

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

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет при приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Сокращённая 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 результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю;
- педагогическим работникам – не более 36 часов в неделю;
- медицинским работникам – не более 39 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда (ст. 92 ТК РФ).

5.4. 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 сокращённой 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 разделён на части (ст. 263.1 ТК РФ).

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, младшему обслуживающему персоналу – 28 календарных дней;
- педагогическим работникам – 56 календарных дней (или 42 – в зависимости от должности в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 466);
- медицинским работникам – 28 календарных дней;
- инвалидам – не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, в следующей продолжительности (в соответствии с пунктом 6.24 Республиканского трёхстороннего соглашения на 2026–2028 годы):

Подкласс / класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска (не менее)
подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	7 календарных дней
подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	10 календарных дней
подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	12 календарных дней
класс 4 (опасные условия труда)	14 календарных дней

Конкретная продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в трудовом договоре на основании результатов специальной оценки условий труда.

5.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

5.8. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Конкретная продолжительность устанавливается в трудовом договоре.

5.9. В соответствии со ст. 262 ТК РФ 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 четырёх 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 четырёх дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.11. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.12. 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 ТК РФ (ст. 99 ТК РФ).

5.13. В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.14. В соответствии со ст. 96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.15. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.16. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работодателем работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.18. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.19. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). Работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.20. 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. 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 присоединён к отпуску, предоставляемому в указанный период.

5.21. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случаев, предусмотренных законодательством).

5.22. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.23. В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-

инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину месяца – 15 числа оплачиваемого месяца;
 - за вторую половину месяца – в последний день расчётного месяца.
- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждена работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.5. При нарушении работодателем установленного срока 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 расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ).

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

6.7. Индексация заработной платы производится в соответствии с распоряжением Правительства КБР.

6.8. В соответствии с пунктом 5.26 Республиканского трёхстороннего соглашения на 2026–2028 годы работодатель устанавливает ежемесячную доплату за наставничество в размере не менее 15 процентов от должностного оклада за одного работника.

6.9. В соответствии с пунктом 6.23 Республиканского трёхстороннего соглашения на 2026–2028 годы работодатель выплачивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 класс), компенсационные выплаты в следующих размерах (не включаются в состав установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда):

Подкласс / класс условий труда	Размер доплаты (не менее)
подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4 процента оклада (ставки заработной платы) работника
подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	8 процентов оклада (ставки заработной платы) работника
подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	12 процентов оклада (ставки заработной платы) работника
подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	24 процента оклада (ставки заработной платы) работника
класс 4 (опасные условия труда)	30 процентов оклада (ставки заработной платы) работника

6.10. В соответствии с пунктом 6.22 Республиканского трёхстороннего соглашения на 2026–2028 годы работодатель за счёт 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.

Раздел VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

7.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ).

7.3. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

7.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.5. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

7.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии со статьями 173–177 ТК РФ.

Раздел VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

- проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах 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 проведённой специальной оценки условий труда.

8.2. Работодатель приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора. 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.

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

8.4. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в пункте 8.2 настоящего раздела, только по результатам внеплановой

специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

8.5. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учёт 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 создаёт приказом комиссию в составе трёх человек. По результатам рассмотрения комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме). 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.

8.6. Работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- на получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;
- на обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя;
- на 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 его профессионального заболевания;
- на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

8.7. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Раздел IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. При совместной деятельности стороны договорились исходить из того, что профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей и их объединений, политических партий и им не подотчётны и не подконтрольны, запрещается их вмешательство в деятельность профсоюзов (статья 5 Закона о профсоюзах).

9.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статьи 370–373 ТК РФ).

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

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, пленумов, а также для участия в проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (статья 374 ТК РФ).

9.7. Работодатель обязан предоставить профкому 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 (статья 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.11. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 81, 82, 371–373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной зарплаты за вредные и опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление срока выплаты заработной платы (статья 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со 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).

9.12. Увольнение работника, члена профсоюза по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.13. Работодатель за счёт средств учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профсоюзной организации ОУ (ст. 377 ТК РФ).

9.14. Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Раздел X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Профком обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.4. Информировать членов профсоюза в случаях изменения размера заработной платы.

10.5. Продолжить деятельность профсоюзного комитета по улучшению информационной работы.

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

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

10.8. Представлять и защищать трудовые права профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по своевременной выплате пособий, по оздоровлению детей работников учреждения.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением в Государственный Социальный фонд страховых платежей в фонд пенсионного, обязательного медицинского и социального страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и своевременной выплаты отпускных.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охраны труда.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта государственного Социального фонда страхования, контролировать своевременность представления работодателем в органы Социального Фонда достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, принимать участие в районных мероприятиях.

10.15. Председатель профсоюзной организации:

- контролирует поступление членских профсоюзных взносов;
- отслеживает заключение дополнительных соглашений с сотрудниками при изменении размера заработной платы;
- информирует путём вручения расчётных листов о составляющей заработной платы;
- информирует профсоюзную организацию о доходах и расходах профсоюзных взносов;
- оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, тяжёлого материального положения в семье при наличии средств на расчётном счёте профсоюзной организации;
- производит централизацию средств на проведение районных мероприятий;
- производит премирование каждого члена профсоюза один раз в год с учётом израсходованных средств в конце года;
- выделяет средства на празднование Международного дня 8 марта и профессионального Дня учителя при наличии средств;

- приобретает новогодние билеты на Республиканскую ёлку за счёт средств профсоюзной организации;
- производит чествование ветеранов педагогического труда с вручением Благодарственных писем Управления образования и денежного вознаграждения от профсоюза: 70 и 75 лет – в размере 3000 рублей, 80, 85, 90 лет – в размере 5000 рублей;
- премирует финалистов профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Молодой учитель», «Педагог-психолог» за счёт средств профсоюзной организации образовательного учреждения в размере 1000 рублей призёров и лауреатов; победителей – Почётными грамотами Региональной организации и денежным вознаграждением от 2000 до 3000 рублей за счёт районной организации профсоюза;
- премирует участника конкурса «Живое литературное слово» в размере 500 рублей, призёра – до 1000 рублей;
- централизует средства на проведение мероприятий районного, регионального и всероссийского значения при необходимости;
- ежегодно организывает участие в традиционном турнире по волейболу памяти заведующего РОНО Фиापшева Г.Х.;
- по результатам турнира по волейболу премирует: за 1 место – по 1000 рублей каждому участнику, 2 место – по 700 рублей каждому участнику, 3 место – по 400 рублей каждому участнику, 4 место – по 200 рублей каждому участнику;
- все денежные вознаграждения, полученные в результате конкурсов и иных мероприятий в течение года, члены профсоюза получают вместе с годовым премированием.

10.16. Проводит работу с семьями и детьми участников специальной военной операции:

- консультирует членов семьи участников СВО по различным вопросам, в том числе по льготам;
- приобретает билеты на Межсоюзную новогоднюю ёлку;
- принимает участие в подготовке обучающихся к новому учебному году, включая в список в акцию «Собери ребёнка в школу»;
- принимает участие в подготовке гуманитарной помощи участникам СВО;
- в конце года исходя из наличия средств оказывает семьям и детям материальную помощь в размере от 500 рублей до 2000 рублей в общее распределение профсоюзных отчислений.

10.17. Ходатайствует о награждении членов профсоюза Почётными грамотами районной и региональной организации Профсоюза за активное участие в защите суверенитета государства, защиту рубежей нашей Родины России, воспитание детей в духе патриотизма.

10.18. Продолжает деятельность профсоюзного комитета по улучшению информационной работы. Принимает активное участие в подписной

кампании, доводит информацию об изменениях и новшествах в федеральных и региональных законах, законе «Об образовании», постановлениях, положениях и инструкциях.

Раздел XI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищённости молодых работников в организации стороны договорились:

11.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и специалистов.

11.2. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодёжью.

11.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

11.4. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (статья 177 ТК РФ).

11.5. Профком обязуется:

- создавать при профкоме комиссии по работе среди молодёжи;
- активно использовать законодательно-нормативную базу молодёжной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодёжи;
- оказать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173–177 ТК РФ);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со статьёй 69 ТК РФ;
- производить доплату молодым специалистам в течение одного учебного года исходя из своих финансовых возможностей.

Раздел XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Стороны договорились, что работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год.

12.4. Рассматривают в течение 7 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки (статьи 381, 410 ТК РФ).

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (статья 54, 55 ТК РФ).

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания – до 01 апреля 2029 года.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

Утверждён на общем собрании трудового коллектива

01.04.2026 г.

Протокол № 2

Форма расчетного листа МКОУ «СОШ им. А.Ж. Панагова с.п. Инаркой»

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20

Ф.И.О.

К выплате:

Организация: МКОУ "СОШ им. А.Ж. Панагова
с.п. Инаркой»

Должность:

Подразделение: Педагогические работники

Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата преподавателей по окладу						НДФЛ		
за работу в сельской местности						Профсоюзные взносы		
Нагрузка в 1-4 классах						Выплачено:		
Нагрузка в 5-9 классах						За первую половину месяца		
за проверку письменных работ (5-9)						Зарплата за месяц		
за индивидуальное обучение на дому больных детей						Зарплата за месяц		
за классное руководство								
за заведование учебными кабинетами								
за работу в пуст. и безводной местности								
за руководство кружковой работой								
надбавка за стаж непрерывной работы								
премиальные выплаты по итогам работы								
Вознаграждение за классное руководство ФБ								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый
доход: руб.
Вычетов на детей:
руб.