

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ПРОГИМНАЗИЯ № 1 ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ТЕРЕК»  
ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого общеобразовательного учреждения  
«Прогимназия № 1 городского поселения Терек»  
Терского муниципального района  
Кабардино-Балкарской Республики

на 2026-2029 годы

От работодателя:

Директор  
МКОУ «Прогимназия № 1 г.п. Терек»  
М.В. Шомахова  
(подпись)

М.П.

От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МКОУ «Прогимназия № 1 г.п. Терек»  
Дзыгалитова З.Х.  
(подпись)  
г. Терек

М.П.

Коллективный договор принят на общем собрании работников  
МКОУ «Прогимназия № 1 г.п. Терек»  
Протокол № 1 от «30» марта 2026 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в ГКУ «Республиканский центр труда занятости и социальной защиты  
населения» филиал по Терскому муниципальному району

Регистрационный № 45 от «03» 04 2026 г.  
справок

М.П.

Начальник отдела

Р.Б. Кушкова

## Содержание

Раздел I.	Общие положения	3-5 стр.
Раздел II.	Трудовой договор	5-10 стр.
Раздел III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	11-12 стр.
Раздел IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	12 стр.
Раздел V.	Рабочее время и отдых	13-20 стр.
Раздел VI.	Оплата и нормирование труда	20-23 стр.
Раздел VII.	Социальные гарантии и компенсации	23-27 стр.
Раздел VIII.	Охрана труда и здоровья	27-32 стр.
Раздел IX.	Гарантии профсоюзной деятельности	32-34 стр.
Раздел X.	Обязательства профкома	34 -36 стр.
Раздел XI	Социальная защита молодёжи	36-37 стр.
Раздел XII	Контроль за выполнением Коллективного договора	37-38 стр.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Прогимназия № 1 г.п. Терек» (далее - Учреждение) в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением между Министерством просвещения КБР и Республиканским комитетом профсоюза, отраслевым соглашением между Управлением образования местной администрации Терского муниципального района и Райкомом профсоюза, Республиканским трехсторонним соглашением и утвержден на общем собрании трудового коллектива (протокол № 1 от 30.03.2026 года).
- 1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: с одной стороны, работодатель, в лице его представителя - директора учреждения Шомаховой Маргариты Борисовны; с другой стороны, работники (трудовой коллектив) учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Дзагаштовой Залины Хасанбиевны (далее – профком).
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения 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 заключен 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, и сохраняют действие законодательных актов на срок действия данного коллективного договора.
- 1.5. Коллективный договор составлен на основе предложений представителей коллектива и администрации, заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе.
- 1.6. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.
- 1.7. Стороны договорились, что содержание коллективного договора должно быть доведено работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 1.8. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.13. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение месяца со дня перехода прав собственности.
- 1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств (ст.54,55 ТК РФ).
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.
- 1.17. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
  - Правила внутреннего трудового распорядка;
  - Положение об оплате труда работников учреждения (Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Терского муниципального района Кабардино-балкарской Республики (утверждено постановлением главы местной администрации Терского муниципального района от 31.10 2022 г. №726-п; Положение об оплате труда работников МКОУ «Прогимназия №1 г.п. Терек» от 21.11.2025г. №169.
  - Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.
  - План основных мероприятий по улучшению условий и охраны труда МКОУ «Прогимназия №1 г.п. Терек» на 2026 – 2029 г. *(Выписка из приказа и Положение прилагаются)*;
  - Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МКОУ «Прогимназия №1 г.п. Терек»;
  - Соглашение по охране труда между администрацией и профкомом.
- 1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
  - учет мнения (по согласованию) 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.
- 1.20. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ.
- 1.21. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (статья 51 ТК РФ).

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

- 2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьями 56, 57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст.58 ТК).
- 2.5. 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.
- 2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда на рабочем месте, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной

(педагогической) нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, зарплата, стимулирующие выплаты и компенсации.

- 2.7. Условия договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ) заключив с работниками дополнительное соглашение с учетом всех изменений заключенного договора.
- 2.8. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, 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.
- 2.9. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, а также воспитателей устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.  
Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов, дошкольных групп и учебной (педагогической) нагрузки в новом учебном году.
- 2.10. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной (педагогической) нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.11. При установлении педагогам, воспитателям для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, а также преемственность реализации дошкольной образовательной программы в дошкольных группах.
- 2.12. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.
- 2.13. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
- 2.14. Педагогическая работа лицом, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическими работниками других образовательных учреждений и работниками предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образования и учебно-методического центра) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.15. Учебная (педагогическая) нагрузка педагогам, воспитателям, 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 педагогами, воспитателями.

2.16. Учебная (педагогическая) нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному соглашению сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества часов, сокращения количества дошкольных групп;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- простоя, когда работникам поручается с учетом 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).

О предстоящих изменениях определенных 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 как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст.72, 162 ТК РФ).

2.18. 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.

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

2.20. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выполняемой работы.

- 2.21. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.
- 2.22. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.
- 2.23. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в учреждении. В этих целях работник и работодатель соблюдают следующие правила и обязанности.

**Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение договора в порядке и на основаниях, которые установлены Трудовым кодексом (статьи 72, 74, 81) 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 объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного 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 в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 196 ТК РФ);
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией, 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 запрещенными законом способами.

#### **Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать Устав учреждения;
- 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.

### **ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

#### **Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на основания, которые установлены Трудовым кодексом РФ (ст. 22), 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;
- не допускать к педагогической деятельности лиц, лишённых права заниматься педагогической деятельностью, имеющих или имевших судимость, признанные недееспособными в установленном ФЗ порядке, имеющих заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным ФЗ от 31.12.2014г. №489-ФЗ (ТК РФ ст.331) На основании ст. 76 ТК работодатель не допускает к работе педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 189), иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### **Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, 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 реализуемых основных общеобразовательных программ;
- 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 (ст.33, 36), 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 отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- создавать условия, гарантии, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии со ст. 374 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 (контрактом);
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

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

- определяет необходимость и обеспечивает право на профессиональную подготовку и переподготовку кадров для нужд учреждения (ст.196 ТК РФ);
- обеспечивает повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года (при наличии бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели);
- в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник с отрывом от работы направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) (при наличии бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели);
- предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
- направляет в первоочередном порядке для повышения квалификации педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;
- создает систему наставничества по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального учреждения, пришедших в течение года с момента его окончания, на работу в образовательное учреждение;
- определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 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 ребенком до достижения им возраста трех 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 ребенком, длительном отпуске сроком до одного года истек срок действия квалификационной категории, предусматривается дополнительная гарантия при выходе на работу путем сохранения уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

- 4.20. 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 (ст. 82 ТК РФ).  
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.21. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.22. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.23. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **Стороны пришли к соглашению:**

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 92 ТК РФ), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени 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. 92, 333 ТК РФ), для остальных работников не более 40 часов.

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 результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, и оговаривается в трудовом договоре с каждым работником.

5.3. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- 5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.  
Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день от проведения уроков, занятий и т.д. в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель (воспитатель) вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 5.6.1. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).
- 5.6.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).
- 5.6.3. 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 творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).
- 5.6.4. Работодатель имеет право привлекать работника в возрасте от четырнадцати до восемнадцати 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:
- 1) в случае, если работник достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника;
  - 2) в случае, если работник не достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника и одного из его родителей (попечителя) (в ред. Федерального закона от 07.04.2025 № 63-ФЗ);
  - 3) 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, либо 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.

- 5.6.5. За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.6.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
- 5.6.7. 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 обычном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.6.8. 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.
- 5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, женщин, у которых есть дети от призванных по мобилизации мужчин.
  - 5.7.1. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 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 трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех

- и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет допускается 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. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- 5.7.2. 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.
- 5.7.3. 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 (ст.152 ТК РФ).
- 5.7.4. 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.
- 5.8. 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.
- 5.8.1. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех 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.
- 5.8.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 5.8.3. 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.
- 5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.10. Время осенних, весенних, зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
- 5.10.1. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 5.10.2. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.11. Продолжительность ежегодного отпуска педагогическим работникам устанавливается в соответствии со ст. 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 - 56 календарных дней – учителям, учителю – логопеду, педагогу – психологу, заместителю директора по УВР, руководителю и 42 календарных дня – воспитателям, музыкальному руководителю оговариваются в трудовом договоре с каждым работником, остальным работникам - продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).
- 5.11.1. Работникам, имеющим инвалидность основной отпуск, предоставляется не менее 30 календарных дней (ч.3 ст.115 ТК РФ).
- 5.11.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123, ст. 372 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.11.3. 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 - 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

- 5.11.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).
- 5.11.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).
- 5.11.6. 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 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.
- 5.11.7. 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 (ст.128 ТК РФ).
- 5.11.8. Обязательное предоставление без сохранения зарплаты родителям, супругам и детям участников СВО (ст. 128 ТК РФ, части 5, 8):
- отпуска до 14 календарных дней в году;
  - отпуска для ухода за раненым участником СВО до 35 календарных дней в году.
- 5.11.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных 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 и 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 60 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, военнослужащим, 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;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.11.10. В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка 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 присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
- 5.11.11. Общим выходным днем является воскресенье (ст.111 ТК РФ). Для работников дошкольных групп, а также для учителей, работающих в начальных классах устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.
- 5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. между занятиями (во время перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.13. Нерабочими для работника являются праздничные дни, определённые в ст. 112 ТК РФ, а также праздничные нерабочие дни, устанавливаемые постановлениями и Указами Правительства, и Главой КБР.
- 5.14.

## VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Прогимназия № 1 городского поселения Терек» Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (утверждено приказом директора от 21.11.2025г. №169).
- 6.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера оговариваются в трудовом договоре с работником.
- 6.3. Минимальные должностные оклады работников устанавливаются, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате (**27093,00 руб. на 2026 год**).

- 6.4. Индексация заработной платы производится в соответствии с распоряжением Правительства КБР или РФ, в зависимости от финансирования.
- 6.5. Порядок выплаты заработной платы осуществляется в соответствии со ст.136 ТК РФ.
- 6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан 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 соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
  - о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
  - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 6.7. Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Приложение №1).
- 6.8. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.
- 6.9. 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.
- 6.10. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются **15 и 30 (31) числа** (ст.136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне.
- 6.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 6.12. Изменения размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производятся:
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания – со дня присвоения.
- 6.13. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- 6.14. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:
- к окладу от занимаемой должности;
  - персонально - повышающий коэффициент к окладу;
  - к окладу за квалификационную категорию;

- присвоение звания;
  - присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук»;
  - за осуществление функций классного руководства.
- 6.15. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
- 6.16. По решению руководителя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины (ст. 189, 192 ТК РФ).  
Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ руководителя учреждения с указанием конкретных причин.
- 6.17. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия.
- 6.18. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года, составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.19. Заработная плата в полном размере сохраняется за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти.
- 6.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 6.21. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных 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 невыплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).
- 6.22. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора или иных контролирующих органов, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

- 6.23. Работодатель обязан ознакомить под роспись работников ОУ с тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).
- 6.24. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

## VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

### **Работодатель обязуется:**

- 7.20. В соответствии с Республиканским трехсторонним соглашением 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** (Решение от 29.12.2025г. № 2):
- 7.20.1. Устанавливать ограничения на снижение заработной платы или премий работникам в связи с дисциплинарным взысканием (с п.2.8 Соглашения и ст.135 ТК РФ). Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.
- 7.20.2. Устанавливать ежемесячную доплату за наставничество в размере не менее 15 процентов от должностного оклада за одного работника (п.5.26 Соглашения).
- 7.20.3. За счет собственных средств обеспечивать 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.
- 7.20.4. 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 (п.6.22 Соглашения).
- 7.20.5. 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;  
подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - не менее 24 процентов оклада (ставки заработной платы) работника;  
работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс), - не менее 30 процентов оклада (ставки заработной платы) работника.

Указанные доплаты не включаются в состав установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (п.6.23 Соглашения).

**7.20.6.** 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;

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - не менее 10 календарных дней;

подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - не менее 12 календарных дней;

работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс), - не менее 14 календарных дней (п.6.24 Соглашения).

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

**7.20.8.** Принимать все меры для улучшения социального положения работников:

- по созданию необходимых условий для работы;
- по своевременному и полному обеспечению заработной платой;
- соблюдению трудового законодательства по вопросам приема, увольнения, оплаты труда.

**7.20.9.** Способствовать обязательному социальному страхованию и выплате всех видов пособий по государственному социальному страхованию, при изменении выплат пособий довести информацию до всех получателей.

**7.20.10.** Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 и 18 лет, если ребенок учится;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- имеющие детей – инвалидов.

**7.20.11.** Предоставлять работникам свободные дни в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
  - на похороны близких родственников – 3 дня.
- 7.20.12. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и закрепляемых Уставом образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ).
- 7.20.13. Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место в дошкольном учреждении.
- 7.20.14. Организовать в учреждении общественное питание - столовые, буфеты, комнаты, места для приёма пищи.
- 7.20.15. Оказывать из стимулирующей части фонда оплаты труда материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости.
- 7.20.16. Осуществлять из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:
- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
  - всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
  - в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях) (ст.178 ТК РФ).
- 7.20.17. Вместе с профсоюзной организацией создать фонд на премирование каждого члена профсоюза на приобретение детских новогодних подарков из профсоюзных отчислений.
- 7.20.18. Способствовать участию в конкурсе учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование».
- 7.20.19. За достижение высоких результатов в конкурсах профессионального мастерства:
- «Учитель года», «Воспитатель года», предоставлять работнику 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску;
  - в подготовке победителей и призеров республиканских олимпиад, творческих конкурсов, научно-практических конференций, соревнований, конкурсов добавить к отпуску 2 оплачиваемых дня; в подготовке победителей и призеров районных олимпиад, творческих конкурсов, научно-практических конференций, соревнований, конкурсов предоставлять работнику 1 дополнительный оплачиваемый день к отпуску и премиальные вознаграждения;
  - способствовать обязательному медицинскому и социальному страхованию работников учреждения.
- 7.20.20. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст.177 ТК РФ).
- 7.20.21. Обеспечивать детей сотрудников детскими новогодними подарками, пригласительными билетами на межсоюзную новогоднюю елку.
- 7.20.22. Молодым специалистам в первый год работы оказывать разовую материальную помощь за счет бюджетных и профсоюзных средств.

7.20.23. Ветеранам педагогического труда, ушедшим на заслуженный отдых, выплачивается премия и материальная помощь в размере, утверждённом локальным нормативным актом.

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

7.22. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

7.22.1. 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ).

7.22.2. Запрещаются:

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;
- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, 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.

Данные гарантии предоставляются также работникам:

- имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключил контракт о добровольном содействии в

- выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- а также работникам, имеющим трех или более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **Стороны договорились:**

- Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.
- 8.20. Осуществлять через уполномоченных по охране труда или иного уполномоченного работниками представительного органа проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.
- 8.21. Работодатель обязуется обеспечить право работникам ОУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212-216, 219 ТК РФ).  
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.22. Проводить в учреждении в установленном порядке специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г., №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.  
Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.
- 8.23. 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 и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.24. Проводить 2 раза в год под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).
- 8.25. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, спецодеждой и других материалов за счет учреждения (ст.212 ТК РФ).

- 8.26. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.27. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.28. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.29. В случае отказа работника от работы по возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу (при наличии вакансии по соответствующей должности) на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.30. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.31. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда (ст.214 ТК РФ).
- 8.32. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст.218 ТК РФ).
- 8.33. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.34. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.
- 8.35. Оказывать содействие комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.36. Обеспечить проведение для работников бесплатных вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
- 8.37. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.
- 8.38. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.
- 8.39. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных

- случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.
- 8.40. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.
  - 8.41. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
  - 8.42. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.
  - 8.43. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
  - 8.44. Обеспечить тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами.
  - 8.45. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
  - 8.46. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.
  - 8.47. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.
  - 8.48. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и оздоровление детей сотрудников.
  - 8.49. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, оздоровление детей и других выплат Фондом социального страхования.
  - 8.50. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ОУ.
  - 8.51. 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.
    - 8.51.1. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.
    - 8.51.2. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в пп.1 настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

- 8.51.3. 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 ГКУ «Республиканский центр труда, занятости и социальной защиты населения» филиал по Терскому району.
- 8.51.4. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в пп.1 настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.
- 8.51.5. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микрповреждений (микротравм) работников.
- 8.51.6. Работодатель регистрирует микрповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.
- 8.51.7. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микрповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.
- 8.51.8. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микрповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микрповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.
- 8.51.9. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микрповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.
- 8.51.10. Работники обязуются:
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
  - следить за исправностью использования оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке;
  - немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае или ухудшении состояния своего здоровья;
  - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования.
- 8.51.11. Работник имеет право на:
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 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;
- 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;
- 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.
- 8.52. 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. 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 (ст. 5 Закона о профсоюзах).
- 9.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370-373 ТК РФ).
- 9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы 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 (ст. 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 (ст. 377 ТК РФ).
- 9.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на

счет 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, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.81, 82,371- 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 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);
- установление размеров повышенной зарплаты за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление срока выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- 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);
- увольнение работника, члена профсоюза по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ, а также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома;
- работодатель за счет средств учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профсоюзной организации учреждения (ст.377 ТК РФ).

9.12. 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).

## **Х. 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, пенсионного фонда достоверных сведений о зарплатке 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 путем вручение расчетных листков составляющую заработной платы;
- информирует профсоюзную организацию о доходах и расходах профсоюзных взносов;
- оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, тяжелого материального положения в семье при наличии средств на расчётном счёте профсоюзной организации;
- производит централизацию средств на проведение районных мероприятий;
- доводит до сведения всех, что только работающие члены профсоюза претендуют на премирование и материальную помощь;
- производит премирование каждого члена профсоюза один (1) раз в год с учетом израсходованных средств в конце года;
- выделяет средства на празднование Международного дня 8 Марта, Дня воспитателя и всех дошкольных работников и профессионального Дня учителя при наличии средств;
- приобретает новогодние билеты на Республиканскую ёлку за счет средств профсоюзной организации;

#### 10.16. Производит чествование:

- ежегодно ветеранов педагогического труда с вручением Благодарственных писем Управления образования и денежного вознаграждения от профсоюза 70 и 75 лет в размере 3000-х тысяч рублей;
- 80,85, 90 в размере 5000 тысяч рублей;
- премирует финалистов всех профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Молодой учитель», «Педагог психолог» за счет средств профсоюзной организации образовательного учреждения в размере по одной тысячи (1000) рублей призеров и лауреатов;
- победителей Почетными грамотами Региональной организации и денежным вознаграждением от двух до трех (от 2000-3000) тысяч рублей за счет районной организации профсоюза;
- премирует участника конкурса «Живое литературное слово» в размере 500 рублей, призера до 1000 рублей.

#### 10.17. Централизует средства:

- на проведение мероприятий районных, Регионального и Всероссийского значения при необходимости;
- ежегодно организывает участие в традиционном турнире по волейболу памяти заведующего РОНО Фиапшева Г.Х.;
- по результатам турнира по волейболу премирует за занятое 1-место по 1000 рублей каждому участнику, 2 место по 700 рублей каждому участнику, за 3 место по 400 рублей каждому участнику, за занятое 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.
- 10.18. Проводит работу с семьями и детьми участников «Специальной операции Вооруженных сил России на Украине»; консультирует членов семьи участников СВО по различным вопросам, в том числе и льготами;
- приобретает билеты на Межсоюзную новогоднюю елку;
  - принимает участие в подготовке обучающихся к новому учебному году, включая в список их в акцию «Собери ребенка 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-х тысячи в общее распределение профсоюзных отчислений.
- 10.19. Ходатайствует о награждении членов профсоюза Почетными грамотами районной и региональной организации Профсоюза за активное участие в защите суверенитета Государства, защиту рубежей нашей Родины России, воспитание детей в духе патриотизма.
- 10.20. Продолжает деятельность профсоюзного комитета по улучшению информационной работы.
- 10.21. Принимает активное участие в подписной кампании, доводит информацию об изменениях и новшествах в Федеральных и региональных законах, законе «Об образовании», постановлений, положений и инструкций.

## **XI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

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

- 11.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и специалистов.
- 11.2. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.
- 11.3. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст. 177 ТК РФ).
- 11.4. Профком обязуется:
- создавать при профкоме комиссии по работе среди молодежи;
  - активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
  - оказать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);

- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК РФ;
- производить доплату молодым специалистам в тех размерах один учебный год исходя из своих финансовых возможностей.

#### 11.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Профсоюза;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

## **ХII. 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 реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах 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 (ст. 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 (ст. 54, 55 ТК РФ).
- 12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.
- 12.9. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках. При проведении указанного

контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также ГКУ «Республиканский центр труда, занятости и социальной защиты населения» филиал по Терскому району необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

**Утверждено на собрании  
трудового коллектива**

**30.03.2026г.**

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

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

Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, согласованных в порядке, формах и сроках. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также ГКУ «Республиканский центр труда, занятости и социальной защиты населения» филиал по Терскому району необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Утверждено на общем собрании  
работников учреждения  
30.03.2026г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 364594085773079485149359994365539118177086968214

Владелец Шомахова Маргарита Борисовна

Действителен с 14.10.2025 по 14.10.2026