

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Частного общеобразовательного учреждения
«Православная средняя общеобразовательная школа
преподобного Сергия Радонежского»*

с 12.01.2026 по 11.01.2029 г.г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят на общешкольном собрании работников организации
Протокол от 29.12.2025 № 7

От работодателя:

Руководитель образовательной
организации

Директор

М.П.

12.01.2026 г.

М.С. Киричук

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

А.П. Сафонов

М.П.

12.01.2026 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Частном общеобразовательном учреждении «Православная средняя общеобразовательная школа преподобного Сергия Радонежского» (далее — ЧОУ «ПСОШ»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников...».

1.3. Цель договора — определение взаимных обязательств сторон по защите социально-трудовых прав работников, установление дополнительных гарантий, льгот и преимуществ, а также создание благоприятных условий труда.

Сторонами договора являются:

- Работодатель в лице руководителя образовательной организации М.С. Киричук;
- Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации А.П. Сафонова.

1.4. Действие договора распространяется на всех работников ЧОУ «ПСОШ», включая совместителей.

1.5. Работодатель обязан ознакомить всех работников с текстом договора под подпись в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Договор сохраняет силу при изменении наименования, реорганизации в форме преобразования, а также при смене руководителя.

- 1.7.** При реорганизации договор действует в течение всего её срока.
- 1.8.** При смене формы собственности договор сохраняет силу в течение трёх месяцев с момента перехода прав. Любая из сторон вправе предложить заключить новый договор или продлить действующий.
- 1.9.** При ликвидации ЧОУ «ПСОШ» договор действует в течение всего срока ликвидации.
- 1.10.** Изменения и дополнения вносятся по совместному решению сторон без созыва общего собрания, но не могут ухудшать положение работников.
- 1.11.** Контроль за выполнением договора осуществляют стороны договора и органы по труду.
- 1.12.** Итоги выполнения договора обсуждаются на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.13.** Локальные нормативные акты, являющиеся приложениями к договору, принимаются по согласованию с профсоюзом.
- 1.14.** Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения договора.
- 1.15.** В течение срока действия договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств.
- 1.16.** Договор вступает в силу с 12 января 2026 года и действует по 11 января 2029 года включительно.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

- 2.1.** Работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством.
- 2.2.** Работодатель обязуется:
- 2.2.1.** Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передаётся работнику в день подписания.
- 2.2.2.** Ознакомить работников при приёме на работу с коллективным договором, уставом, правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия в соответствии со ст. 57 ТК РФ. Учебная нагрузка педагогического работника может быть изменена только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных законом.

2.2.4. Заключать трудовой договор на неопределённый срок. Срочный договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Не устанавливать испытательный срок для педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также прошедших аттестацию в течение последних трёх лет.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений.

2.2.7. Изменять условия трудового договора, включая перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных законом.

2.2.8. Уведомлять профсоюз не позднее чем за три месяца о предстоящем сокращении численности или штата, а также о массовых увольнениях (20 и более человек в течение 30 дней).

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- *предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);*
- *проработавшие в организации свыше 10 лет;*
- *одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;*
- *одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;*
- *родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;*
- *награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;*
- *педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.*

2.2.10. Предоставлять работникам, увольняемым по сокращению, время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.11. Увольнение работника — члена профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мнения профсоюза.

2.2.12. Определять формы профессионального обучения и перечень профессий с учётом мнения профсоюза.

2.2.13. Направлять педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года.

2.2.14. Сохранять за работником место работы и средний заработок при направлении на обучение, а также компенсировать командировочные расходы.

2.2.15. Устанавливать суточные в соответствии с Положением о командировках. При командировках в районы Крайнего Севера размер суточных увеличивается на 30%.

2.2.16. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.

2.2.17. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми только с их письменного согласия.

2.2.18. Содействовать работникам в получении профессионального образования и переподготовки.

2.2.19. Рассматривать вопросы изменения структуры или реорганизации школы с участием профсоюза.

2.2.20. При увольнении вследствие несоответствия должности предлагать перевод на другую работу с согласия работника.

2.3. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров.

3. Рабочее время и время отдыха

- 3.1.** Режим рабочего времени и отдыха определяется коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовыми договорами и иными локальными актами.
- 3.2.** Для руководителей, заместителей, административного и вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю.
- 3.3.** Для работников, работающих в сельской местности, и женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если иное не предусмотрено законодательством.
- 3.4.** Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. Нормы часов педагогической работы определяются **Министерством просвещения Российской Федерации**.
- 3.5.** Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзом. Работники должны быть ознакомлены с нагрузкой до начала отпуска.
- 3.6.** Учебная нагрузка для руководящих работников устанавливается при условии обеспечения основной преподавательской работы.
- 3.7.** Изменение условий трудового договора допускается при изменении организационных или технологических условий труда.
- 3.8.** Объём учебной нагрузки учителей сохраняется в течение учебного года и может быть изменён только с их письменного согласия.
- 3.9.** Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, устанавливается на общих основаниях.
- 3.10.** Дежурство по школе начинается не ранее чем за 20 минут до занятий и заканчивается не позднее чем через 20 минут после последнего занятия.
- 3.11.** Привлечение педагогов к работе в каникулярный период допускается только с их согласия.

3.12. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка. Общий выходной день — воскресенье.

3.13. Расписание занятий составляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя. По возможности учителям предоставляется один свободный день в неделю.

3.14. Каникулярное время является рабочим для педагогов. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзом.

3.15. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и предварительного согласия профсоюза. Не допускается привлечение беременных женщин и работников до 18 лет.

3.16. Перечень должностей с ненормированным рабочим днём согласовывается с профсоюзом.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюза.

3.18. Привлечение к работе, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника и дополнительной оплатой.

3.19. Перерыв для отдыха и питания предоставляется в соответствии с правилами внутреннего распорядка. Для педагогов перерыв может не устанавливаться.

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск. Остальным работникам — отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.21. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее чем за две недели до начала года.

3.22. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных условиях — 7 дней;
- за ненормированный рабочий день — 3 дня;
- за работу в районах Крайнего Севера — 24 дня;
- за работу в приравненных районах — 16 дней.

3.23. Дополнительные отпуска суммируются с основным.

3.24. Ежегодный отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности.

При увольнении выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

3.25. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- 1 день — для сопровождения детей 1 сентября;
- 1 день — в случае бракосочетания детей.

3.26. Средний заработок для оплаты отпуска исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.27. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

3.28. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- родителям детей до 14 лет — 14 дней;
- в связи с переездом — 3 дня;
- для проводов детей в армию — 2 дня;
- при тяжёлом заболевании близкого родственника — 3 дня;
- участникам ВОВ — до 33 дней в году;
- работающим пенсионерам — до 14 дней в году;
- родителям и супругам погибших военнослужащих — до 14 дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 дней в году.

3.29. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск до одного года не реже чем каждые 10 лет.

3.30. Работодатель обеспечивает защиту профессиональной чести и достоинства работников.

3.31. Профсоюз обязуется контролировать соблюдение законодательства о рабочем времени и отдыхе.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выплаты: 15-е число (аванс) и 30-е число (окончательный расчёт).

4.2. Заработная плата включает оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Работникам гарантируется заработная плата не ниже МРОТ.

4.4. Оплата работы в ночное время производится в повышенном размере (не менее 35% часовой ставки).

4.5. При задержке заработной платы более чем на 15 дней работник вправе приостановить работу.

4.6. Работодатель возмещает работнику неполученный заработок за период задержки.

4.7. При нарушении сроков выплаты работнику выплачивается компенсация.

4.8. Изменение условий оплаты труда производится при:

- присвоении квалификационной категории;
- увеличении стажа работы;
- присвоении почётного звания;
- присуждении учёной степени.

4.9. Молодым специалистам выплачивается единовременное пособие в размере 3000 руб.

4.10. Работникам, имеющим ведомственные награды, выплачивается ежемесячная надбавка в размере 5% оклада.

4.11. Оплата труда во вредных условиях производится в повышенном размере (не менее 4% оклада).

4.12. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и материальную помощь.

4.13. В период отмены занятий за работниками сохраняется заработная плата.

4.14. За превышение наполняемости классов устанавливается доплата.

4.15. Вознаграждение за классное руководство выплачивается и в каникулярный период.

4.16. Работникам с категориями «педагог-методист» или «педагог-наставник» выплачивается надбавка 5% оклада.

5. Социальные гарантии и льготы

5.1. Гарантии и компенсации предоставляются в соответствии с ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать обязательное социальное страхование;
 - своевременно перечислять страховые взносы;
 - выплачивать единовременное пособие при выходе на пенсию (10 000 руб.);
 - сохранять уровень оплаты труда педагогам при истечении срока категории;
 - ходатайствовать о предоставлении жилья нуждающимся работникам;
 - оказывать материальную помощь при рождении ребёнка (не менее 20 000 руб.);
 - оказывать ежегодную помощь работникам с тремя и более детьми (5000 руб.).
-

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасные условия труда;
- финансировать мероприятия по охране труда;
- проводить обучение по охране труда не реже одного раза в три года;
- обеспечивать работников СИЗ и средствами защиты;
- организовывать медицинские осмотры;
- расследовать несчастные случаи;
- создавать комиссию по охране труда совместно с профсоюзом.

6.2. При отказе от работы из-за опасности для жизни работнику предоставляется другая работа или оплачивается простой.

6.3. Работники обязуются соблюдать требования охраны труда, проходить обучение и медосмотры.

6.4. Работник вправе отказаться от работы при угрозе жизни и здоровью.

6.5. Работодатель обеспечивает помещение для отдыха и приёма пищи.

7. Права и гарантии деятельности профсоюза

7.1. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза.

7.2. Для работников, не состоящих в профсоюзе, но уполномочивших профсоюз представлять их интересы, перечисляется 1% заработной платы.

7.3. Работодатель обязуется:

- учитывать мнение профсоюза при принятии локальных актов;
- не препятствовать деятельности профсоюза;
- предоставлять помещение и оборудование для работы профсоюза;
- не допускать дискриминации за членство в профсоюзе.

7.4. Взаимодействие с профсоюзом осуществляется через учёт мнения и проведение консультаций.

7.5. С учётом мнения профсоюза производится:

- установление системы оплаты труда;
- принятие правил внутреннего распорядка;
- составление графиков сменности;
- утверждение графика отпусков;
- привлечение к сверхурочной работе;
- принятие решений о режиме работы в каникулы.

7.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производится с учётом мотивированного мнения профсоюза.

7.7. По согласованию с профсоюзом производится:

- установление перечня должностей с ненормированным днём;
- представление к наградам;
- установление размеров доплат за вредные условия.

7.8. С предварительного согласия профсоюза производится:

- применение дисциплинарных взысканий к членам профсоюза;
- временный перевод членов профсоюза;

- увольнение членов профсоюза, участвующих в разрешении коллективного спора.

7.9. Увольнение председателя профсоюза производится с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.10. Члены профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзных мероприятиях с сохранением заработка.

7.11. На время исполнения полномочий в профсоюзе работнику предоставляется отпуск с сохранением места работы.

7.12. Члены профсоюза, участвующие в переговорах, не могут быть уволены без согласия профсоюза.

7.13. Члены профсоюза включаются в состав комиссий по аттестации, охране труда и др.

8. Обязательства профсоюза

8.1. Профсоюз представляет и защищает права работников.

8.2. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства.

8.3. Контролирует ведение трудовых книжек.

8.4. Участвует в работе комиссий по охране труда.

8.5. Представляет интересы работников в суде и комиссиях по трудовым спорам.

8.6. Контролирует предоставление отпусков.

8.7. Участвует в аттестации педагогических работников.

8.8. Информировывает членов профсоюза о своей деятельности.

8.9. Организует культурно-массовые и спортивные мероприятия.

8.10. Содействует оздоровлению детей работников.

8.11. Ходатайствует о присвоении почётных званий и награждении работников.

9. Особенности обеспечения прав работников, призванных на военную службу

9.1. Трудовой договор приостанавливается на период службы.

- 9.2.** Работодатель издаёт приказ о приостановлении договора на основании заявления работника и документов о призыве.
- 9.3.** В период приостановления стороны не осуществляют права и обязанности по договору, за исключением предусмотренных настоящим разделом.
- 9.4.** За работником сохраняется место работы.
- 9.5.** Работодатель выплачивает заработную плату за период до приостановления договора.
- 9.6.** Договор возобновляется в день выхода работника на работу.
- 9.7.** Работник обязан уведомить работодателя о выходе на работу за три рабочих дня.
- 9.8.** В течение шести месяцев после возобновления договора работник вправе взять отпуск в удобное время.
- 9.9.** Увольнение работника в период приостановления договора не допускается, за исключением ликвидации организации.
- 9.10.** Период приостановления засчитывается в стаж.
- 9.11.** Второй родитель ребёнка военнослужащего вправе отказаться от командировок, сверхурочной работы и работы в выходные дни.

10. Контроль за выполнением договора. Ответственность сторон

- 10.1.** Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании.
- 10.2.** Работодатель направляет договор в орган по труду для уведомительной регистрации в течение семи дней после подписания.
- 10.3.** Стороны разъясняют условия договора работникам.
- 10.4.** По запросу стороны предоставляют информацию, необходимую для контроля за выполнением договора, в течение семи дней.