

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
«Малобуяновская начальная общеобразовательная школа»
Шемуршинского муниципального округа Чувашской Республики

Дополнительное соглашение №1

к коллективному договору
на период действия с 2024 по 2026 годы

Подпись стороны работодателя


Бондареева Л. В.
Дата « 02 » июля 2025 г.

Печать

Подпись стороны представителя
работников


/ Юманова Л. Н.

Дата « 02 » июля 2025 г.
Печать (при наличии)

Организация муниципальное бюджетное общеобразовательное
«Малобуяновская начальная общеобразовательная школа» Шемуршинского
муниципального округа Чувашской Республики

Работодатель, в лице руководителя (директора) МБОУ «Малобуяновская НОШ» Бондаревой Л. В., именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники», в лице представителя работников (председателя первичной профсоюзной организации или председателя Совета трудового коллектива или представителя, избранного на собрании), действующего на основании протокола общего собрания работников, вместе именуемые далее «Стороны», в соответствии с протоколом Общего собрания трудового коллектива работников от «02» июля 2025 г. №3, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору на 2024 -2026 годы о нижеследующем:

Стороны договорились:

1. «В связи с изменениями в законодательстве и по результатам предписания прокуратуры

Пункт 3.9 раздела III «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Кроме того, согласно ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым

Согласно ст. 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации наставничество в сфере труда (далее – наставничество) – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению

работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Наставничество в сфере труда (далее – наставничество) – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций устанавливаются коллективными договорами».

2. Пункт 3.14 раздела III «Рабочее время и время отдыха» ... «Охрана труда» изложить в новой редакции:

«3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом».

3. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

4. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо устанавливается конкретная дата начала действия соглашения) и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2024-2026 годы.