Принят на собрании
протокол № 4
от «08» сентября 2026 г.

от Работодателя:
Директор МБОУ
г. Астрахани «СОШ № 45»
_____Ю.С. Дёмина
«10» сентября 2026 г.
М.П.

от Работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ
г. Астрахани «СОШ № 45»
_____Ю.В. Павликова
«10» сентября 2026 г.
М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
№ 33 от 08.04.2026 г.
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Астрахани
«Средняя общеобразовательная школа № 45»
на 2026-2029 год(ы)

Астрахань 2026 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 45» в лице директора учреждения Дёминой Юлии Сергеевны, действующей на основании Устава, именуемая в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ г. Астрахани «СОШ № 45» Павликовой Юлии Вячеславовны, именуемые в дальнейшем «Работники» с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», на основании Постановления администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» № 1020 от 02.09.2026 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22.09.2025 г. № 866», в соответствии с трудовым законодательством РФ, на основании пункта 1.14 коллективного договора МБОУ г. Астрахани «СОШ № 45» на 2026-2029 годы, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В коллективный договор на 2026-2029 годы:

1.1. Пункты 2.1. и 2.5.15 раздела II. Трудовые отношения изложить в следующей редакции:

«2.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается в письменной форме на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей структурных подразделений (отделений) и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
-лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются дни временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

Помимо случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию.».

«2.5.15. При сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), а при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;
- родителям, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста, в том числе при наличии 20-летнего специального страхового стажа педагогической деятельности);
- работникам, совмещающим работу с обучением по профилю педагогической деятельности;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- неосвобожденным председателям первичных организаций Профсоюза;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации либо заключившего контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о

добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации»;

- работникам, исполняющим свои трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с частью девятой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.».

1.2. Пункты 4.1.7., 4.19., 4.33., 4.43. и 4.46. раздела IV. Рабочее время и время отдыха изложить в следующей редакции:

«4.1.7. По соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии, может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Решение об установлении работнику в соответствии с настоящей частью неполного рабочего времени принимается работодателем не позднее пяти рабочих дней с даты обращения работника с такой просьбой, оформленной в письменном виде.».

«4.19. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника по приказу руководителя, согласованному с выборным профсоюзным органом, и компенсироваться в соответствии с трудовым законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год для следующих категорий работников:

1) работники муниципальных учреждений, продолжительность работы которых по внутреннему совместительству превышает одну четвертую месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников;

2) работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.

Привлечение к сверхурочной работе, продолжительность которой превышает 120 часов в год, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что 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, за исключением случаев, когда привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

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

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия

(пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его.

Привлечение работника к сверхурочной работе сверх 120 часов в год допускается с его письменного согласия в соответствии с правилами допуска к сверхурочной работе, локальным нормативным актом, которым предусматривается порядок направления на предварительное прохождение работником по его письменному заявлению профилактического медицинского осмотра, диспансеризации или периодического медицинского осмотра в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством охраны здоровья.»

«4.33. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника и одновременного уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

Отзыв из отпуска работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается, за исключением случаев предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, требующих непосредственного привлечения указанного работника исходя из возложенной на него трудовой функции. При этом часы работы на выполнение отозванным из отпуска работником своих трудовых обязанностей в отношении случаев, послуживших причиной его отзыва из отпуска, оплачиваются не менее чем в двойном размере.

Часть отпуска, для работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не использованная им в связи с его отзывом из отпуска в случаях, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.».

«4.43. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения оплачиваемого дня в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 3 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

- работникам, фактически проживающим в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера работодателем предоставляется дополнительный выходной день с сохранением за работником среднего заработка в порядке и на условиях, которые установлены Правительством Российской Федерации.».

«4.46. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- работникам, фактически проживающим в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера - до 5-ти календарных дней в порядке и на условиях, которые установлены Правительством Российской Федерации.».

1.3. Пункт 5.5. раздела V. Охрана труда и здоровья изложить в следующей редакции:

«5.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся

получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, привлекаемые к сверхурочной работе сверх 120 часов в год, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.».

2. В правила внутреннего трудового распорядка МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» (далее — ПВТР), являющегося приложение № 1 в коллективному договору МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» на 2026-2029 годы:

2.1. Пункт 2.5 раздела II. Порядок приема, перевода и увольнения работников изложить в следующей редакции:

«2.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в отношении педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.».

2.2. Пункт 6.11 раздела VI.Рабочее время и время отдыха изложить в следующей редакции:

«6.11. По соглашению между сотрудником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен только на выходные дни.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

Отзыв из отпуска работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается, за исключением случаев предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, требующих непосредственного привлечения указанного работника исходя из возложенной на него трудовой функции. При этом часы работы на выполнение отозванным из отпуска работником своих трудовых обязанностей в отношении случаев, послуживших причиной его отзыва из отпуска, оплачиваются не менее чем в двойном размере.

Часть отпуска, для работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не использованная им в связи с его отзывом из отпуска в случаях, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.».

3. Внести в приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» следующие изменения:

раздел «Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня» дополнить строкой следующего содержания:

«

2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	8970

»;

в разделе «Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» после слова «техник» дополнить словами «, системный администратор».

4. Все остальные положения коллективного договора МБОУ г. Астрахани «СОШ № 45» остаются неизменными и обязательны для исполнения «Сторонами».

5. Пункт 3 настоящего дополнительного соглашения вступают в силу со дня его подписания, и распространяется на правоотношения, возникшие с 02.09.2026 г. Все остальные пункты настоящего дополнительного соглашения вступают в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2026 г.

8. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора МБОУ г. Астрахани «СОШ № 45» на 2026-2029 годы, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью на 9 листах

Директор МБОУ
г. Астрахани «СОШ № 45» _____ Ю.С. Дёмина

ГКУ АО
"Центр социальной поддержки населения Кировского района г. Астрахани"
№ 65
Дата 14.09 2026 г.
Подпись