

Председатель профкома

Н. В. Ушкова
"03" апреля 2026 г.



Директор ЦКОУ СО

«Школа города Лесного»

Л. П. Афанасьев

«03» апреля 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Свердловской области «Школа города Лесного», реализующая административные основные
общеобразовательные программы

на 2026 – 2029 гг.

Принят на собрании работников

"03" апреля 2026 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Лесной центр занятости»

"11" апреля 2026 г.

Запись за № 10-К

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований трудового законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице директора ГБОУ СО «Школа города Лесного» и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СО «Школа города Лесного», уполномоченного выступать от имени работников.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБОУ СО «Школа города Лесного» (далее профсоюзного комитета).

Работодатель обязуется:

1.10. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.11. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.12. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставлять за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Трудовые отношения.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.6. 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. Профком обязуется содействовать эффективной работе школы присущими профсоюзу методами и средствами.

2.7. Проводить тарификацию педагогических и руководящих работников при участии профкома. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

2.8. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

Профсоюзный комитет ходатайствует перед работодателем о решении вопроса о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам в соответствии с локальными актами ОУ.

2.9. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (благодарности, премии, грамоты). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст.191 ТК).

2.10. Подготовку и проведение специальной оценки условий труда работников проводить при обязательном участии представителя профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ, ФЗ № 426 от 28.12.2013г.).

2.11. Своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты их труда, а также с составными частями заработной платы, общей суммой подлежащей выплате.

2.12. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доход от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц).

Профком обязуется (ст. 30 ТК РФ):

2.13. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.14. Выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

2.15. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды, проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

Работники обязуются (ч.2 ст.21 ТК):

2.16. Выполнять Закон "Об образовании", Устав образовательного учреждения, распоряжения, приказы Министерства образования РФ, Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, распоряжения и приказы администрации школы.

2.17. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.18. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.19. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.20. Беречь имущество работодателя; содержать свое рабочее место и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте, исправном состоянии; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

2.21. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.22. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.23. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.24. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

Профком имеет право:

2.25. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, реорганизации и ликвидации, профессиональной подготовке, переподготовке по повышению квалификации работников).

2.26. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.27. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

Работник имеет право:

2.28. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.29. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором

2.30. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.31. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ).

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдавать работникам, в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также, работникам: предпенсионного возраста;

удостоенным звания «Ветеран труда»; воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет; членам профсоюзного комитета.

3.6. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.7. Не увольнять по сокращению штата категории работников указанных в ст. 81 ТК РФ, 261 ТК РФ, 264.1 ТК РФ.

3.8. Сохранить за работником, уволенным по сокращению штатов или численности, на период трудоустройства (не более чем шесть месяцев) среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия (ст. 7 Закона «О закрытом административно-территориальном образовании»).

3.9. Содействовать профессиональному становлению молодых учителей, создавать в школе резерв кадров из числа молодых специалистов.

3.10. Привлекать молодёжь в члены профсоюза и в дальнейшем в ряды профсоюзных работников и активистов.

3.11. Находить возможность морального и материального поощрения авторов наиболее интересных идей по совершенствованию учебно-воспитательной работы и проведению интересных коллективных дел.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

4.2. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы во время учебного процесса по личному заявлению работника.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - 1) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - 2) временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;
 - 3) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - 4) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах 1, 2, 3, 4 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74, 99, 113, 327.4 и 349.4 Трудового кодекса Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.6. Уведомлять работника о введении изменений существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

4.7. 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.

4.8. В каникулярное время педагогический состав 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 в соответствии с трудовым договором.

4.9. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводить только с их согласия на основе заключения договора с установлением соответствующей оплаты.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ). В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Компенсацию за работу в выходной день производить в соответствии с законодательством (ст. 153 ТК РФ).

4.11. Утверждать составленное расписание уроков по согласованию с профкомом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей, предусмотрев свободные дни для их методической работы и повышения квалификации при нагрузке менее 18 часов.

4.12. Установить учебную нагрузку не меньше ставки. Объем педагогических работ менее или более нормы часов за ставку устанавливать с письменного согласия работника.

4.13. Устанавливать учебную нагрузку и классное руководство педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск и по согласованию с профкомом.

4.14. По заявлению работника предоставлять длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (ст. 335 ТК РФ).

4.15. При составлении расписания учитывать интенсивность труда руководителей ШМО, методического совета и учителей, имеющих детей дошкольного возраста.

4.16. Поощрять участников городского масштаба в культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятиях за счёт средств образовательного учреждения.

4.17. При наложении на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) меры поощрительного характера к нему не применяются в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Работодатель, до истечения срока действия дисциплинарного взыскания, может снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника.

4.18. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.19. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

4.20. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.21. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 99 ТК РФ).

4.22. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.23. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, а также руководителю образовательного учреждения, заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

4.24. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ),
- за работу во вредных условиях труда (ст. 117 ТК РФ);

- медицинским работникам (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 (в редакции от 29 мая 1991 г.) п. 174 раздел XL "Здравоохранение").

4.25. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением заработной платы следующим категориям работников по их желанию в удобное для них время:

- работники, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет – до 4 календарных дней в месяц. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание - до 3 календарных дней в год;
- участники военных конфликтов - до 3 календарных дней в год;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС» - до 3 календарных дней в год;
- работники, имеющие инвалидность – 2 календарных дня в год.

4.26. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 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;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 173, 174, 263 и 286), федеральными законами.

4.26. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, закрепление профессиональных навыков

Стороны пришли к соглашению о том, что

4.27. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.28. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБОУ СО «Школа города Лесного» (ст.196 ТК РФ)

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими впервые образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.6. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, согласно ст. 187 ТК РФ.

4.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам

устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

4.4.2. Стороны считают необходимым следующие обязательства по продлению действий имеющихся квалификационных категорий:

4.4.3. Продлевать до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.4.4. Установить особые (упрощенные) формы аттестации для победителей и лауреатов профессиональных конкурсов для педагогических и руководящих работников, имеющих государственные или ведомственные награды, почётные звания, ученую степень. Продлевать сроки действия квалификационной категории работникам, которым до пенсии по старости осталось не более одного года.

4.4.5. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников и руководителей общеобразовательного учреждения.

4.4.6. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений обеспечить;

- бесплатность прохождения аттестации;
- увеличение заработной платы за квалификационную категорию: 25%-высшая категория; 20%- первая категория;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

4.5. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования; статус молодого специалиста действует в течение трех лет,
- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,

4.5.1. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов: закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 руб. в месяц;
- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся сроком до 2-х лет;
- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);
- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации.

4.6. Стороны совместно:

4.6.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

4.6.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

4.6.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

4.6.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

Раздел 5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК)

5.2. Оплату труда работникам ОУ устанавливать в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (с изменениями на 3 ноября 2022 года) и с Положением об оплате труда работников ГБОУ СО «Школа города Лесного».

5.3 . Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ СО «Школа города Лесного».
- выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением о распределении компенсационных выплат работникам ГБОУ СО «Школа города Лесного»;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат работникам ГБОУ СО «Школа города Лесного».

5.4. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.5. Устанавливать размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат согласно Положению по оплате труда в пределах бюджетных средств.

5.6. Своевременно (не позднее, чем за два месяца до введения их в действие) знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.7. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.8. Оплату труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) производить в соответствии с законодательством.

5.9. Производить доплату за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах (ст.212 ТК РФ, ФЗ № 426 от 28.12.2013г.).

5.10. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни:

- заработная плата за 1-ю половину месяца – 24 числа каждого месяца;

- заработная плата за 2-ю половину месяца – 09 числа следующего месяца;

Место выдачи – по заявлению работников путём перевода на банковские карты.

5.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК), установленного региональным Соглашением Свердловской области.

5.12. Распределение стимулирующих и компенсационных выплат работникам осуществлять на основании Положения о распределении компенсационных выплат и Положения о распределении стимулирующих выплат работникам.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.13. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме, сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами два, три или пять части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).

5.14. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лиц, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;

- лиц, проработавшим в организации свыше десяти лет;

- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;

- родителей (родителя), воспитывающих детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;

- лиц, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председателей первичной профсоюзной организации;

- молодых специалистов, имеющих трудовой стаж не менее одного года;

- работников, совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

5.15. Работник - член Профсоюза после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остается на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

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

5.17. При появлении новых рабочих мест в учреждении (в том числе на определенный срок) работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее, чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Стороны обязуются:

Работодатель

6.1.В соответствии со ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда.

6.2. Организовать обучение работников по охране труда и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности.

6.3. Выполнять мероприятия по подготовке к новому учебному году.

- 6.4. Проводить 5 видов инструктажей по охране труда: вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой с каждым работником школы.
- 6.5. В случае грубых нарушений со стороны работодателя: несоблюдение нормативных требований к условиям работы, нарушение установленных режимов труда и отдыха, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности и здоровью работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению. Отказ возможен после консультации с представителем профсоюза и официального уведомления об отказе от работы. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечёт для работника ответственности, и за ним сохраняется место работы, и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка (только по решению суда).
- 6.6. Выполнять ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе школы в зимних условиях.
- 6.7. Принимать меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к школе, удалению льда с пешеходных дорожек или обработке обледенелых участков песком.
- 6.8. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств - Соглашение по охране труда (Приложение №2). Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.
- 6.9. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда.
- 6.10. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 6.11. Предоставлять родителю, воспитывающему ребёнка-инвалида, по письменному заявлению 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой их в размере дневного заработка за счёт средств социального страхования. 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 (ст. 262 ТК РФ).
- 6.12. Осуществлять контроль за прохождением медицинских осмотров. Составлять списки и предоставлять возможность для лечения диспансерных больных.
- 6.13. Образовывать специальную комиссию по каждому несчастному случаю на производстве в соответствии с Положением о расследованиях несчастных случаев на производстве.
- 6.14. Обеспечивать гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников и членов их семей.
- 6.15. Ежеквартально проводить анализ причин заболеваемости с временной и стойкой утратой трудоспособности.
- 6.16. Обеспечивать проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденными Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры".
- 6.17. Проводить специальную оценку условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Оценку проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.18. По результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.19. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 3). Обеспечивать хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты (Приложение 4).

6.20. 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. (на основе изменений, внесенных Федеральным законом от 24.02.2021 N 20-ФЗ и СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»)

6.21. Учитывать режим охраны труда педагогов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил (ст.100-105,108-113 ТК РФ).

Профком обязуется:

6.22. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.23. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.24. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.25. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

6.26. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.27. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.28. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.29. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.30. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

Работодатель обязуется:

6.31. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

6.32. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной

платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

- режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом Санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи», предусматривающих соблюдение следующих требований: обучение в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 40 минут каждый), в середине учебного дня организуется “динамическая пауза” продолжительностью не менее 40 минут. Предоставляются недельные дополнительные каникулы в середине третьей четверти при четвертном режиме обучения. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

6.33. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 122, 125, 260, 262.1, 262.2, 267, 286 и 351.7) и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.34. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, а также руководителю образовательного учреждения, заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

6.35. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии с ТК РФ (ст. 116 ТК РФ- ст. 119 ТК РФ),

6.36. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.37. Предоставлять педагогическим работникам по личному заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом учреждения (ст.335 ТК РФ).

6.38. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна или попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности и при условии учебной нагрузки не более 20 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения профессионального уровня. Если педагог, имеющий методический день, выполняет дополнительные должностные обязанности и в этот день проводятся в школе мероприятия, требующие его присутствия, он обязан присутствовать на работе.

6.39. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.40. По распоряжению работодателя при необходимости и эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени следующие работники: учитель (председатель первичной профсоюзной организации), библиотекарь (уполномоченный по охране труда), уборщик служебных помещений, члену профсоюзного комитета школы (ст.101 ТК РФ),

6.41. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государстве иного или муниципального имущества;
- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.42. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с соблюдением требований, предусмотренных ст 99 ТК РФ.

6.43. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на учителей в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.44. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации,

6.45. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

6.46. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - (воскресенье).

Работникам, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графика сменности.

6.47. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

6.48. Особенности работы педагогических работников ГБОУ СО «Школа города Лесного» при организации дистанционного обучения

- Осуществление Школой образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

- Школа разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

- Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы режима труда и отдыха работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

- Директор обязан ознакомить педагогических работников под роспись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

- Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

- Педагогические работники Школы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.

- Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения". Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

- При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы Школы.

- При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий педагогический работник может проходить лечение в санатории-профилактории без прерывания трудовой деятельности, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, высокое качество труда и другие

достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», государственным наградам Российской Федерации;
- другие виды поощрений.

Поощрения применяются администрацией Школы. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника (ст. 391 Трудового Кодекса РФ).

7.2. Результативная работа поощряется премиальными выплатами, осуществляемая в соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда работников.

Раздел 8. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

8.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, 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 (усыновления, удочерения) ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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, 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; при переезде на новое место жительства - до пяти календарных дней;

на юбилей - до пяти календарных дней;

родителям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября);

родителям 11-классников для присутствия на последнем звонке – 1 день;

при призыве на срочную военную службу сына (опекаемого) или мужа, а также при встрече после прохождения срочной военной службы в рядах РА – до 2 календарных дней.

7.2. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки для членов профсоюза.

8.2. Оказывать материальную помощь:

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинскими показаниями – 1000 рублей;
- многодетным семьям – 1000 рублей (1 раз в год);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 1000 рублей;
- при увольнении за выслугу лет работнику, имеющему непрерывный стаж работы в ОУ: 5 - 10 лет – 1000 рублей; 10-15 лет – 1500 рублей; 15-20 лет – 2500 рублей; 20- 25 лет – 3000 рублей; более 25 лет – 4000 рублей;
 - в связи со смертью близких родственников– 1500 рублей;
 - на юбилейные даты: 50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет – 2000 рублей;
- в связи с несчастными случаями: авария, травма, пожар, потеря имущества – 1000 рублей;
- в связи со смертью сотрудника – 1000 рублей может получить один из близких родственников в следующей очередности: супруг, родители, дети, братья или сёстры, бабушка или дедушка);
- в связи со знаменательными событиями: регистрация брака впервые, рождение ребёнка – 1000 рублей;
- при длительном лечении работника (6 месяцев и больше) – 2000 рублей.

8.3. Премировать работников на основании:

- Объявление благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 рублей;
- При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 5000 рублей;
- Награждение государственными наградами и наградами Свердловской области – 3000 рублей;
- В связи с праздничными днями (День учителя, День 8-ое Марта, День 23 Февраля, День Знаний 1 Сентября, Новый год) – 500 - 5000 рублей;
- В связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 1000 рублей;
- В связи с юбилеем учреждения – 500 - 5000 рублей.

8.4. Осуществлять мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ-инфекции в целях предотвращения случаев инфицирования; не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных сотрудников; консультировать и мотивировать сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявление), обеспечивать доступ к лечению и уходу за ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

8.5. СП 3.1.3597-20 "Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Рекомендации МИНТРУД. Работодателю стоит предоставить сотрудникам, которые проходят вакцинацию от коронавирусной инфекции, два оплачиваемых выходных дня или, если это необходимо, заменить их удлинением отпуска или оплатой проезда и питания

8.6. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и членов их семей.

Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № Э79-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки для работников, являющихся участниками СВО и членов их семей:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей участников СВО время;
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей участников СВО.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях перечисления ежемесячных выплат на счёт первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% от профсоюзного взноса (ч.2 ст.30, ст.377 ТК РФ).

9.3. Члены профкома включаются в состав комиссий ОУ по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда и других.

Работодатель обязуется:

9.4. Хранить и использовать персональные данные работников с соблюдением требований статей ТК РФ № 87, 88, 89, 90.

9.5. Оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК РФ). Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.6. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и другим социально-трудовым вопросам.

9.7. Беспрепятственно допускать представителей профсоюза во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.8. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и бесплатно перечислять их на расчетный счет профкома.

9.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Профком обязуется:

9.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.11. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.12. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.13. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров

Раздел 10. Разрешение трудовых споров.

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 11. Заключительные положения.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень профессий и должностей работников ГБОУ СО «Школа города Лесного», которым предусмотрена выдача бесплатной сертифицированной специальной одеждой, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"
4. Перечень профессий и должностей работников ГБОУ СО «Школа города Лесного», которым предусмотрена выдача смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133397933100110045794213742499444592196809849217

Владелец Афанасьева Людмила Николаевна

Действителен с 07.08.2025 по 07.08.2026