

Представитель
трудового коллектива
ГБОУ СО «Верхнесалдинская школа»
З.П.Шевцова

И. о. Директора ГБОУ СО
«Верхнесалдинская школа»
И.С.Бессонова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026 – 2029 гг.

государственного бюджетного образовательного учреждения
Свердловской области «Верхнесалдинская школа, реализующая
адаптированные основные общеобразовательные программы»

Утверждён на собрании работников,
Протокол № 1 от « 18 » сентября 2026 г.

ТАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Верхнесалдинский центр занятости»
« 29 » 09 2026 г.
Запись за № 15-к

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников государственного бюджетного образовательного учреждения Свердловской области «Верхнесалдинская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель ГБОУ СО «Верхнесалдинская школа»** - в лице директора школы и **Работники** образовательного учреждения, интересы которых представляет представитель трудового коллектива ГБОУ СО «Верхнесалдинская школа» в лице Шевцовой З.П. (далее трудовой коллектив).

1.4. 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.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026 - 2029 г.г, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. 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.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.15. Работодатель обязуется:

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

1.15.2. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в государственные казенные учреждения службы занятости населения Свердловской области для уведомительной регистрации (постановление Правительства Свердловской области от 03.10.2012 г. № 1100-ПП).

1.16. Стороны договорились:

1.16.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.16.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор.

Стороны обязуются:

2.1. Пользоваться правами, исполнять обязанности в соответствии со ст. ст. 21, 22 ТК РФ, локальными нормативными актами, принятыми в учреждении,

настоящим коллективным договором, иными решениями, принятыми в учреждении.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58 ТК РФ и оформлением трудовой книжки в бумажном или электронном варианте (ст.66.1 ТК РФ)

2.2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.2.5. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.6 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.2.8. Изменять определённые сторонами существенные условия трудового договора согласно ст.72 ТК РФ.

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

введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.2.10. Устанавливать педагогическим работникам норму часов учебной (преподавательской) работы, норму часов педагогической работы, не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, уровня квалификации работников, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ГБОУ СО «Верхнесалдинская школа»; только с письменного согласия работника. Ознакомить педагогических работников с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода в очередной отпуск.

2.2.11 Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось пять и менее лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случае:

уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов (групп)

временного увеличения объема 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);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях).

возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения 3-х лет или после окончания этого отпуска.

2.2.13. Преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы (с учетом мнения профкома).

2.2.14. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.2.15. Возлагать обязанности классного руководителя на учителей, администраторов и других педагогических работников учреждения; при возложении функций классного руководителя соблюдается преемственность, выполнение этих обязанностей не должно прекращаться по инициативе администратора.

2.2.16. Прекращать трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.3. Работники обязуются:

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

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

Раздел 3. Профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации и аттестация педагогических работников.

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ). Это право реализуется через заключение договора между работником и работодателем. Работодатель определяет необходимость таких мероприятий для своих нужд и осуществляет их на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями или трудовым договором.

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и дополнительное профессиональное образование для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профкома на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное

повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

В случае направления работника на профессиональную подготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4.2 В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалиста или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

3.4.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4.6. Обеспечить повышение квалификации молодых работников.

3.4.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о Порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (ст.49 Закона «Об образовании в РФ» №273 – ФЗ от 29.12.2012 года) и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Не подлежат аттестации:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2 лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет.

3.4.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года,

допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

3.4.9. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока её действия, но не более чем на один год в иных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком при выходе на работу;
- в случае увольнения в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст.47 Закона « Об образовании в РФ»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России.

3.4.10. При последующей аттестации работников, подтверждающих квалификационную категорию, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет ОУ может принять решение о ходатайстве перед Главной аттестационной комиссией соответствующего уровня о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.4.11. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования устанавливается первая квалификационная категория, сроком на два года.

3.4.12. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена категория, независимо от типа и вида ОУ, преподаваемого предмета (дисциплины).

3.4.13. Если уровень квалификации педагогического работника признан не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока её действия (п.42 Порядка аттестации).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем (ст.189,190 ТК РФ) с согласованием профкома (Соглашение п.3.4);
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ)
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется:

4.2. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3).

4.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических 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, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной..." объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, должностными обязанностями.

4.4. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю (ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации);
- для медицинской сестры - 36 часов в неделю (на основании аттестации рабочих мест).

4.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до

14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке (ст. 93 ТК РФ).

4.6. Составлять расписания уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями (не более 2 часов в неделю на одну ставку).

4.7. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.8. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 25 часов в неделю, в случае, если это отрицательно не отразится на организации образовательного процесса в школе, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

4.9. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха,

указанный в части четвертой статьи 153 ТК РФ, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день.

Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.11. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, хозяйственной и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.12. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.13. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год, если это предусмотрено коллективным договором и (или) отраслевым (межотраслевым) соглашением, распространяющимся на данного работодателя.

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

1) работники государственных и 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.

4.14. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114,122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала в письменном виде.

Продолжительность отпусков:
педагогическим работникам – 56 календарных дней;
младшему обслуживающему персоналу – 28 календарных дней;
инвалидам – 30 календарных дней.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124,126 ТК РФ 1 часть отпуска - не менее 7 дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

4.16. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- родителям, имеющим многодетную семью, опекунам, родителям, имеющим детей-инвалидов;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

4.17. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- дополнительный оплачиваемый выходной день в неделю при 40 часовой рабочей неделе при условии, что оба родителя работают по трудовому договору (эффективному контракту) -1 день;
- при отсутствии больничного листа в течение года – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- с проводами сыновей в армию- 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -3 дня.

Если работник в момент совершения события находится в отпуске, на больничном листе, служебной командировке или отсутствует на работе по другим причинам, в этом случае такой отпуск, связанный с совершением того или иного события, не предоставляется и на другой период не переносится. Неиспользованные дни социального отпуска, связанные с совершением того или иного события, с очередным отпуском не суммируются.

4.18. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребёнка (отцам), регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней;
- родителям, воспитывающих ребёнка - инвалида, - до 14 дней (полностью или по частям по заявлению родителей);
- председателю профкома – 3 календарных дней;
- в связи с особой юбилейной даты работника (50 лет и 55 лет) - 1 дней;
- одиноким отцам и матерям, воспитывающих детей до 14 лет – до 14 дней;
- родителям, имеющим более 2 детей, в удобное для родителей время, можно совмещать с основным отпуском, или брать отдельно
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс - 1 день «1сентября» или очередной отпуск;
- 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;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- 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 пяти календарных дней в порядке и на условиях, которые установлены Правительством Российской Федерации. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.19. Педагогическим работникам школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года. (Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. N 236 "Об утверждении Порядка

предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года")

4.20. . Льготы для граждан, оформивших опеку:

- Работодатель обязан предоставлять отпуск по требованию на срок 1-2 месяца. Если у сотрудника оформлена опека над двумя и более детьми, то продолжительность отпускного периода может быть увеличена.
- Опекун вправе требовать внеурочный отпуск в любое время на основании болезни несовершеннолетнего, которого он взял под опеку.
- Сотрудник, взявший опеку над маленьким ребенком, имеет право на декретный отпуск с сохранением заработной платы.
- По инициативе опекуна его рабочий день может быть сокращен с соответствующим сокращением заработной платы.
- Если у опекуна находится ребёнок до 5 лет, он вправе отказаться от сверхурочных часов, командировок, а также от вечерней и ночной работы.

При опеке несовершеннолетнего ребёнка-инвалида имеет право на:

- на дополнительные выходные 4 дня в месяц, оплачиваемые в размере среднего заработка.

4.21. Родителям детей – инвалидов, не достигших 18 лет, предоставляются следующие льготы:

- отпуск на 14 дней за свой счет в любое время года в дополнение к обязательному оплачиваемому отпуску; (ст. 263 ТК РФ)
- при предоставлении справки из органов соцзащиты один из родителей может рассчитывать на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня ежемесячно; (часть 1 ст. 262 ТК РФ)
- работодатель не может назначать сверхурочные рабочие часы, а также принуждать граждан к труду в выходные и праздничные дни или в ночную смену; возможно только с письменного согласия сотрудника, имеющего ребенка-инвалида (ст. 259 ТК РФ). При этом работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от данного вида работы.
- имеют право отказаться от командировки;
- матери-одиночки, воспитывающие ребенка с инвалидностью, не могут быть сокращены. (ч.4 ст. 261 ТК РФ)

Раздел 5. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились:

5.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с трудовым коллективом: *(в соответствии с п. 3.4. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026 - 2029г.г.,).*

- Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера;
- Положение об оказании материальной помощи;
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности.
- Положение о распределении педагогической нагрузки;
- Положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

5.1.2. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических 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, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной..."

5.1.3. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда (Приложение № 1).

5.1.4. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 1).

5.1.5. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 1), за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

5.1.6. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в учреждении производится индексация заработной платы работников *(при обязательном условии наличия*

(сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов). Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также всех выплат, установленных в абсолютном размере.

Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с трудовым коллективом.

5.1.7. Индексация окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводится на основании внесения изменений в Положение об оплате труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.9. На период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере среднего заработка (ст.142 ТК РФ) В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.1.10. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка (п. 3.3.2. *Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026 - 2029г.г.,).*

5.1.11. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) (п. 3.3.3. *Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026 - 2029г.г.,).*

5.1.12. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников, (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой, (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

5.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации Правительством РФ (Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических 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, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной... педагогических работников»).

5.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Не изменять объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с трудовым коллективом.

5.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с трудовым коллективом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

5.2.6. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.2.7. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

5.2. 8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.2.9. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.2.10. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

5.2. 11. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

- 1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- 2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- 3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.2.12. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

5.2.13. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим учителям (преподавателям) переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

5.2.14. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

5.2.15. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

5.2.16. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются – 6 и 21 число через банк (ст.136 ТК РФ).

5.2.17. Извещать каждого работника через расчетные листки, утверждённые по согласованию с профкомом, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст.136 ТК РФ.

5.2.18. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.2.19. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время (с 22.00-6.00час.), в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством ст. 152, 153, 154 ТК РФ.

5.2.20. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

5.2.21. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности, в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20%, а также все иные

выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

5.2.22. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, оплата труда устанавливается в соответствии с постановлением Правительством Свердловской области от 12.10.2016 г. № 708-ПП «О введении системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, образования» устанавливается повышающий коэффициент к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги либо к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, - 1,1 .

5.2.23. Производить оплату труда работников ОУ на основании постановления Правительства Свердловской области 12.10.2016 г. № 708-ПП «О введении системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, образования»

5.3. Выплату МРОТ производить в соответствии с постановлениями Правительства РФ и Свердловской области.

5.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель образовательного учреждения.

Раздел 6. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. За счет средств учреждения обеспечивает проведение плановых медицинских и профилактических осмотров работников.

6.2. Устанавливает с учетом требований законодательства размеры компенсационных и стимулирующих выплат и премий в пределах средств на оплату труда, а также критериев, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда согласно с Положением об оплате труда работников ГБОУ СО «Верхнесалдинская школа».

6.3. Выплачивает компенсацию работникам с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест в ОУ-медицинская сестра.

6.4. Поощряет работников за непрерывный, безупречный труд благодарностью с занесением в трудовую книжку при стаже 25, 30, 35, 40 лет только в этом учреждении.

6.5. Оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ СО «Верхнесалдинская школа».

6.6. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательные учреждения на педагогические должности, получают единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утверждённом Правительством Свердловской области.

6.7. Оказывает материальную помощь работникам на оздоровление через профилакторий, лечение ротовой полости и случаях, предусмотренных Положением об оплате труда работников ГБОУ СО «Верхнесалдинская школа».

6.8. Оказывает моральную поддержку неработающим пенсионерам приглашая на школьные мероприятия, выделяет материальную помощь ко дню пожилого человека.

6.9. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с её проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

6.10. Согласно ст. 179 ТК РФ 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: 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о

добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации; работникам, исполняющим свои трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с частью девятой статьи 351.7 настоящего Кодекса.

6.11. Согласно ст. 259 ТК РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Раздел 7. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие

производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда .

7.3. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте (216.2 ТК РФ).

7.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с профкомом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей трудового коллектива и комиссии по охране труда.

7.5. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, с сотрудниками и воспитанниками. Организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу (ст. 214 ТК РФ).

7.6. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.7. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование (ст. 221 ТК РФ) в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021г. № 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами".

и согласно приложению обеспечить хранение, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. (Приложение № 3)

7.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом (ст. 216 ТК РФ)

7.9. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.10. Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на организацию лечения и отдыха сотрудников и их детей.

7.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

7.12. Работодателем ведется учет мелких травм, которые сотрудники получили на работе (ст. 226 ТК РФ);

7.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт ст.228 ТК РФ.

7.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место согласовывая с профкомом (ст.212 ТК РФ).

7.16. Создать в школе комиссию по охране труда на основании ст. 218 ТК РФ.

7.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.18. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.19. Ответственные за охрану труда обязаны вести электронный документооборот по охране труда;

7.20. Ответственный за охрану труда направляет документы в государственную инспекцию труда (далее ГИТ) в электронном виде; Предоставить ГИТ удаленный доступ к наблюдению за производством работ и базам электронных документов по охране труда

7.21. С целью предотвращения случаев ВИЧ - инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно – образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ - инфекции среди работников;
- включение информации о ВИЧ - инфекции в вводные и повторяемые инструктажи по охране труда.

7.22. Не допускать дискриминации ВИЧ – инфицированных сотрудников. Признает права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

7.23. Осуществлять консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ – инфекцию, предоставляя информацию о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

7.24. Обеспечивать соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/ СПИД, или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника: предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращаться на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

7.25 Обеспечивает за счёт средств учреждения:

7.25.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

- 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.

7.25.2. Обеспечивает проведение обязательной и дополнительной (при необходимости или рекомендациях) вакцинации (прививки).

7.25.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей трудового коллектива в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательное учреждение, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

7.25.4. Включает представителей в комиссию по приемке образовательного учреждений к новому учебному году.

7.26. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ).

Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- своевременно подавать заявки на оздоровление в профилактории «Юбилейный»
- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда,
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Раз в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда,
- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда
- регулярно заслушивать уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда,
- участвовать в расследовании несчастных случаев,
- помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

Работники обязуются:

- Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

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.

Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

8.1. Работодатель обязуется

8.1.1. Сообщать в письменной форме трудовому коллективу о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (*п.*

4.1.1 Соглашения между Министерством образования и молодежной

политики Свердловской области, Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026- 2029г.г.)

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

8.1.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

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

8.1.3. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

8.1.4. Увольнение работников по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с представителями трудового коллектива.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в вышестоящую профсоюзную организацию проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

8.1.5. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179,261 ТК РФ, имеют также:

- Лица предпенсионного возраста за 5 лет, достижение которого дает право на пенсию по старости (в том числе досрочную или по выслуге лет) утверждено федеральным законом от 03.10.2018 № 350-ФЗ;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

8.1.6. Расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся

единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

Работодатель обязан предложить все имеющиеся вакансии. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (ст.261 ТК РФ).

8.1.7. Высвобождаемым работникам предоставляется гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёме на работу при появлении вакансий.

8.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учёте 3 месяца до трудоустройства или получения досрочной пенсии, постановки на учет в ЦЗН, оказывает посильную материальную помощь.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством соглашениями (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации связи, оргтехники, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3,5 и 6 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- работу в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- распределение стимулирующих и компенсационных выплат (ст.144 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст.136ТК РФ);
- распределение нагрузки в соответствии с базисным учебным планом;
- утверждение инструкций по охране труда;
- утверждение локальных актов и других нормативных документов деятельности учреждения.

9.12. Образовательные учреждения разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом:

9.12.1. Положения о стимулировании педагогических работников и других работников ОУ.

9.12.2. Положения о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ.

9.13. Работодатель за счет средств учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 2 тысячи рублей (ст. 377 ТК РФ).

Раздел 10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

10.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.5. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

10.6.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников школы.

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда социального страхования.

10.8. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи со сложными социально-бытовыми условиями.

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школы.

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

10.12. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.13. Оказывать материальную помощь для частичной компенсации стоимости путевки отдыха детей и сотрудников.

10.14. Поддерживать связь с неработающими пенсионерами:

- приглашать на различные мероприятия, проводимые в школе или городе,
- поздравлять с праздничными датами, юбилеями и т.д.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры из разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

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