

Директор ГБОУ СОШ № 87
Петроградского района Санкт-Петербурга



Музыр И.В.

(подпись)

"16" января 2024г.

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации или иной
представитель, избранный работниками



Мусева Н.Н.

(подпись)

"16" января 2024г.

Коллективный договор
между администрацией и трудовым коллективом
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 87
Петроградского района
на 2024-2026 годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

"17" января 2024 г.

рег. № 16386/24-КД

Подпись *Виттманн*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 87 Петроградского района Санкт-Петербурга в лице директора Муляр Ирины Вячеславовны, действующего на основании Устава бюджетного общеобразовательного учреждения и работниками бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 87 в лице профсоюзного комитета (председатель Гусева Н.Н.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом.

Целью коллективного договора является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, определения взаимных обязательств и обеспечения взаимной ответственности работодателя и работников по защите социальнотрудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами с учётом экономических возможностей образовательного учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (по тексту ТК РФ), Федеральных законах РФ «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Соглашении между Районным отделом образования и Территориальной профсоюзной организацией работников образования и науки по защите трудовых и социально-экономических прав работников образовательных учреждений Петроградского района на 2020-2022 г.г.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора
- представитель работников – первичная профсоюзная организация образовательного бюджетного учреждения – профсоюзный комитет.

1.5. Работники ГБОУ СОШ № 87 доверяют профсоюзному комитету школы и поручают: представлять их интересы в переговорах, при заключении, изменении условий коллективного договора и осуществлять контроль его исполнения.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет ГБОУ СОШ № 87 полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров,

осуществлении контроля за его выполнением, а также реализации права на участие в управлении учреждением.

Профсоюзный комитет признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

1.10. В период действия коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации содействуют Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в коллективный договор не должны ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором и действующим законодательством о труде.

1.12. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжении трудового договора с руководителем учреждения.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. Стороны договорились, что работодатель с целью улучшения положения работников обязуется принимать локальные нормативные акты и вносить изменения в существующие согласно статье 8 Трудового кодекса РФ с учётом мнения представительного органа работников.

1.18. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает прав работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.19. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Председатель профсоюзного комитета обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.21. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- принятие локальных нормативных актов общим собранием работников образовательного учреждения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- согласование профкомом локальных нормативных актов и иных документов, обеспечивающих защиту интересов работников;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.22. Профсоюзный комитет представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьями раздела III ТК РФ, другими законодательными и

нормативными правовыми актами, Уставом ГБОУ СОШ № 87 и настоящим Коллективным договором.

2.2. Стороны договорились, что Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику под роспись в день его заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.3. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85—90 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязан при приеме на работу работника (до заключения трудового договора с ним) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и техники безопасности и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается с работником только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.6. В содержание трудового договора включаются существенные условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, локальными актами, соглашениями и коллективным договором.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. 2.8. Учебная нагрузка педагогических работников

устанавливается на учебный год. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в Трудовом договоре, уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета.

При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

В случае уменьшения часов педагогической работы по учебному плану, сокращения количества классов педагогические работники догружаются по возможности до установленной нормы часами другой педагогической работы.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год. Изменение условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.9. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки, а также переводы на другую работу и временные переводы допускаются только по соглашению сторон трудового договора, в порядке предусмотренном статьями 72 – 74 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудовым Кодексом РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

2.10. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.11. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть

переданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.

2.12. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13, и дополнительным основаниям по ст. 288, 336 ТК РФ.

2.13. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.14. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.15. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.

2.16. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодатель обязуется:

- предупредить работников персонально под роспись заблаговременно, не менее чем за два месяца до увольнения, при массовом сокращении, не менее чем за три месяца до увольнения и предоставить уполномоченным (выборным представителям) проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года до начала нового.

2.17. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), имеют лица:

- имеющие длительный стаж (10 лет) непрерывной работы в данном образовательном учреждении;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- имеющие государственные и правительственные награды (в связи с педагогической деятельностью).

2.18. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.19. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или

штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым высвобождением считаются:

а) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

-50 человек и более в течение 30 календарных дней;

-200 человек и более в течение 60 календарных дней;

Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.20. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

2.21. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.22. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и заключить договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении с отрывом или без отрыва от производства.

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

2.24. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.25. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также докторантам, аспирантам и соискателям. 2.

26. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам

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

2.27. Работодатель обязуется согласовывать с профсоюзным комитетом положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы, форм материального поощрения, вопросы по сокращению штатов, охраны труда, развития социальной сферы. Направляет в профсоюзный комитет копии основных документов по указанным вопросам.

2.28. Работодатель обязуется не допускать в образовательном учреждении снижения федеральных государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных учреждений соответствующих профессионально-квалификационных групп (ст. 134 ТК РФ).

2.29. Работодатель обязуется принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

2.30. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ.

3.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников производится в соответствии со ст. 135 и ст. 144 ТК РФ,

3.2. Стороны исходят из того, что:

- Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

- Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от повышающих коэффициентов (образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и др.).

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

-оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

3.4. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право увеличения.
- при присвоении почетного звания - со дня указания даты присвоения почетного звания;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата, доктора наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

3.6. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца – 10-го и 25-го путем безналичного перечисления на счет, открытый работником в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата отпускных работнику производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск, согласно заявлению работника, переносится до получения денежного расчёта.

В соответствии со ст.140 ТК РФ, все расчеты с работником при увольнении производятся в день его увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.7. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата работникам перечисляется на их расчетные счета.

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, предусмотренных законодательством. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. 3.9 Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.10. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, компенсационных выплат, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат выплачивать данные суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового Кодекса Российской Федерации). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.11. Оплату труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3. 12. Производить доплату работникам ГБОУ СОШ № 87 и при совмещении профессий или должностей при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии с объемом выполненной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50 %.

3.13. Работодатель возмещает работнику все расходы в случае направления его в служебную командировку в порядке и размерах, предусмотренных ст.168 ТК РФ.

3.14. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, в порядке и размерах, предусмотренных ст. 173, ст. 174 ТК РФ.

3.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с «Положением о порядке оценки эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ СОШ № 87» Выплаты стимулирующего характера назначаются на основании Решения комиссии по проведению оценки эффективности и установления стимулирующих выплат. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части премирования за эффективность и качество труда производится с учетом мнения профсоюзного комитета на основании приказа директора ГБОУ СОШ № 87.

3.16. Работодатель извещает работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения согласно ст. 91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательного учреждения. Начало работы Учреждения – 8.00.

4.2. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с общим выходным днем - воскресенье.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебновспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня — не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом образовательного учреждения.

4.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника 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.

4.4. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

4.5. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения согласно ст. 113 ТК РФ.

4.7. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения согласно ст. 99 ТК РФ.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению администрации учреждения с письменного согласия работника на условиях, оговоренных дополнительным договором между работодателем и работником.

4.9. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.10. Для педагогических и других работников учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

4.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.12. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск: непедagogическим работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ГБОУ СОШ №87 (ст.122 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

Продление, перенесение, и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, ст.125 ТК РФ.

4.15. При наличии финансовой возможности учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 ТК РФ.

4.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в случаях:

-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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;

4.17. Работодатель обязуется по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения помимо лиц, указанных в ст. 128 ТК РФ, иным работникам в связи другими уважительными причинами.

4.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, с ненормированным рабочим днем - 3 календарных дня, в соответствии со ст. 116, 119 ТК РФ. Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ; Закон РФ «Об образовании») в соответствии с Положением о порядке предоставления мер социальной поддержки работников ГБОУ СОШ № 87 Петроградского района Санкт-Петербурга

4.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.21. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников

устанавливается также Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ.

4.22. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

5.1. Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 216. и 216.1 ТК РФ).

Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

5.2. Обеспечить право работников ГБОУ СОШ № 87 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.3. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.4. Раз в пять лет проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, определить уровень профессиональных рисков и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюзного комитета. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

5.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу(должность) работниками ГБОУ СОШ № 87 обучение и инструктаж по охране труда, противопожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

5.6. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

5.7. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

- 5.8. Создать в учреждении комиссии по охране труда, по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, включив в них на паритетной основе представителей профкома согласно ст. 224 ТК РФ.
- 5.9. Обеспечить разработку локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 5.10. Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте.
- 5.11. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 5.12. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима в ГБОУ СОШ № 87
- 5.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.
- 5.14. Создать комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве при исполнении трудовых обязанностей и своевременно проводить расследование и учёт (229 ТК РФ).
- 5.15. Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций (ст.228 ТК РФ).
- 5.16. Своевременно информировать работников о существующих рисках для здоровья и компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работников.
- 5.17. Организовать проведение медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы, заработка на время прохождения.
- 5.18. Совместно с профкомом организовывать подготовку учреждения к новому учебному году.
- 5.19. Осуществлять систематический контроль над состоянием условий охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.20. Работник вправе отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений. Работодатель на время устранения такой опасности обязан предоставить работнику другую работу или оформить на это время простой с сохранением заработной платы в размере 2/3 среднего заработка по должности (ст. 219, 157 ТК РФ).

5.21. Организовывать: санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставлять работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха ст.216 ТК РФ).

5.22. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается по заключению учреждений медико – социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ.

5.23. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

5.24. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами перевязочными материалами для оказания первой помощи (ст. 223 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

5.25. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

5.26. Обеспечить гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников и их семей;

5.27. Вести строгий учёт поданных заявлений и ходатайствовать перед вышестоящей организацией о выделении путёвок санаторно-курортного типа;

5.28. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно–гигиенических условий содержания помещений.

5.29. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ГБОУ СОШ № 87

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников ГБОУ СОШ № 87, а именно:

6.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию и получающих образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

6.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ на основании Федерального Закона от 30.04.2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» (с изменениями и дополнениями).

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

Государственного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 87 Петроградского района Санкт-Петербурга определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г.№10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательного учреждения и настоящим коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

7.2. Не допускать ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод Работников.

7.3. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

7.5. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение, отвечающее санитарногигиеническим требованиям, для работы самого профсоюзного комитета и хранения документации, а также для проведения собраний, заседаний, возможности проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, размещения профсоюзного уголка в доступном для всех работников месте для их информирования, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного согласия. Членские взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы

7.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома (уполномоченного по охране труда) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.

7.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно как и изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмены иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития ГБОУ СОШ № 87.

7.9. Председатель профкома включается в состав Управляющего совета учреждения, комиссий по тарификации, аттестации рабочих мест и педагогических кадров, охране труда, социальному страхованию и др.

7.10. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени и отдыха, вносит работодателю представление об устранении нарушений законодательства о труде, осуществляет представление и защиту законных интересов и прав работника в органах по рассмотрению трудовых споров.

7. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон.

7.1. Стороны договорились о том, что:

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

7.1.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Контроль осуществляется комиссией из числа представителей сторон.

О результатах контроля стороны отчитываются на общем собрании работников образовательного учреждения в конце календарного года.

7.1.3. 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 их разрешения — забастовки.

7.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

7.1.5. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами и действует с 2023 по 2025 г.г.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется приложением к настоящему договору

7.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

7.1.7. Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обосновании по нему в профсоюзный комитет, представляющий интересы всех или большинства работников.

7.1.8. Профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения. При не достижении согласия возникшее разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профкомом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

8. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ.

8.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, действующая в

соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397ТК РФ).

8.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

9. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Соглашение по охране труда сотрудников ГБОУ СОШ № 87 между работодателем и профсоюзным комитетом.



Прочито и пронумеровано
Директор ГБОУ СОД № 87
Петроградского района
Буллер И.В.

(Handwritten signature in blue ink)