

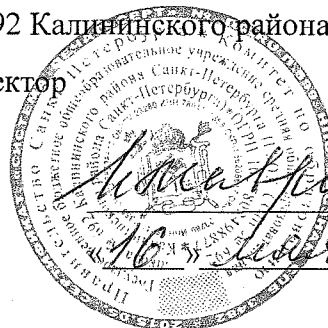
Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 692
Калининского района Санкт-Петербурга
Председатель профсоюзного комитета



Н.Ю. Борисова

2019 г.

Образовательная организация:
Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа
№ 692 Калининского района Санкт-Петербурга
Директор



М.А. Маврина

2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 692 Калининского района
Санкт-Петербурга

и

первичной профсоюзной организацией

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 692

Калининского района Санкт-Петербурга

на период 2019-2022 годы

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" 14 " <i>март</i> 20 <i>19</i> г.
рег. № <i>13624/19-КД</i>
Подпись <i>[Signature]</i>

Санкт-Петербург

2019

I. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации – Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 692 Калининского района Санкт-Петербурга (ГБОУ СОШ № 692 Калининского района Санкт-Петербурга) (далее по тексту – образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными актам - федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации – Санкт-Петербурга, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации - профсоюзного комитета образовательной организации (далее - профсоюз) и работодатель в лице руководителя образовательной организации (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Действие Коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе и структурного подразделения «отделение дополнительного образования детей».

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, изменения типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Прием, перевод и увольнение работников (условия высвобождения работников).

2.1. При приеме, переводе и увольнении (высвобождении) работников образовательной организации соблюдается порядок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. При приеме на работу педагогических работников, работодатель руководствуется положениями Статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации: к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.3. При приеме на работу работник предоставляет работодателю документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Трудовой договор.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством федерального и регионального уровней.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и/или работника только в случаях, предусмотренных статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Условия трудового договора могут быть изменены вследствие изменения трудового законодательства в сфере регулирования трудовых отношений (в том числе педагогических работников), изменения законодательства по оплате труда работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении исполнительных органов власти Санкт-Петербурга и по соглашению сторон, что отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Объем учебной (преподавательской) работы (нагрузки) педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть в дальнейшем изменен по соглашению сторон с согласия работника.

2.5. Испытание при приеме работника на работу устанавливается на основаниях, закрепленных в Трудовом Кодексе Российской Федерации.

2.6. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным договором Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются: 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации; 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. (статья 336 Трудового кодекса Российской Федерации)

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. (статья 288 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также: лица предпенсионного возраста (за год до наступления пенсионного возраста), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

2.9. Работодатель.

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

2.9.2. Прием на работу оформляет приказом, изданным на основании заключенного трудового договора и/или личного заявления работника о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.9.3. Производит запись в трудовую книжку.

2.9.4. О введении изменений существенных условий трудового договора уведомляет работника/ов/ в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.9.5. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, предлагает в письменной форме ему иную, имеющуюся в образовательной организации работу (вакантные должности), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9.6. При сокращении штата уведомляет профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

2.9.7. Высвобождаемым работникам предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Профсоюз.

2.10.1. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников – членов профсоюза на основании статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10.2. Оказывает юридическую помощь работникам – членам профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.10.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения (высвобождения) работников.

2.10.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

2.10.5. Устанавливает для членов профсоюза дополнительные виды поощрений, установленных локальным актом о профсоюзе образовательной организации (за счет средств бюджета профсоюзной организации).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка (переобучение) и повышение квалификации работников

3.1. Профессиональная подготовка, переподготовка (переобучение) и повышение квалификации работников производится в интересах образовательной организации для исполнения Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; уставных задач; реализации воспитательной работы с обучающимися; обеспечение соблюдения нормативных требований по охране труда, пожарной и электро безопасности, санитарно – эпидемиологических и гигиенических правил, норм и требований при эксплуатации инженерных установок и сетей в здании образовательной организации и на ее территории; обеспечения гражданской обороны и прочее, имеющее непосредственное отношение к образовательному процессу, работе с обучающимися, обеспечению полноценного и качественного функционирования здания и территории образовательной организации.

3.2. Работодатель.

3.2.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для повышения профессионального уровня работников и нужд образовательной организации.

3.2.2. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год и/или учебный год с учетом перспектив развития образовательной организации и ее нужд.

3.2.3. Обеспечивает условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации с «отрывом от производства» сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.5. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.6. Организует проведение аттестации работников на соответствие занимаемой должности (педагогических и руководящих работников (руководители 2-го и 3-го

уровней) в соответствии с действующим Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников образовательной организации. Аттестацию проводит аттестационная комиссия образовательной организации, назначенная соответствующим приказом работодателя.

Устанавливает (непедагогическим) работникам категории в соответствии с действующим Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (общепрофессиональные должности) в соответствии с требованиями, указанными в разделе «Требования к квалификации» в Квалификационных характеристиках каждой должности (Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 г. N 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; Квалификационный справочник профессий рабочих, не вошедших в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденный постановлениями Госкомтруда).

3.3. Профсоюз.

3.3.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3.2. Принимает участие в работе аттестационной комиссии образовательной организации (делегирует в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзного комитета образовательной организации).

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и условиями трудового договора (дополнительных соглашений (при наличии)) должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Для руководящих работников, работников категорий - «специалисты» (за исключением педагогических работников) и «служащие», работников рабочих профессий (по штатному расписанию образовательной организации) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (при работе на 1 ставку).

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (статья 333 Трудового Кодекса Российской Федерации). Норма часов рабочего времени (принятого за ставку) установлена законодательным актом Правительства Санкт-Петербурга - Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

4.5. В образовательной организации установлена шестидневная рабочая неделя с выходным днем – воскресенье. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. Для педагогически работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу – рабочее время не превышает их учебной нагрузки до начала каникул. В эти периоды они привлекаются работодателем к другой педагогической и организационной работе в пределах установленной педагогической нагрузки. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательной организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами (в том числе, приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536), содержащими нормы трудового права, с учетом времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом; методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы предусмотренной планами воспитательных, физкультурно – оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий образовательного процесса, проводимых с обучающимися и педагогическим коллективом, локальными актами на учебный год (расписаниями учебных занятий (уроков и т.п.), занятий по дополнительному образованию учащихся, занятий внеурочной деятельности, расписанием консультаций обучающихся, графиком методических дней, планами работы образовательной организации на месяц и учебный год).

В дни недели (с понедельника по субботу), свободные для педагогических работников от проведения занятий с учащимися по расписанию (методические дни) не являются выходными днями для педагогических работников.

4.7. Работодатель.

4.7.1. Устанавливает режим работы образовательной организации; составляет расписание учебных занятий (уроков) и других занятий в системе дополнительного образования, внеурочной деятельности; расписание работы групп продленного дня для обучающихся, составляет график работы педагогических работников на период каникул – и утверждает их с учетом мнения профсоюзной организации (в лице профсоюзного комитета).

4.7.2. Устанавливает объем рабочей нагрузки работникам (по соглашению сторон) и в соответствии с должностными характеристиками.

4.7.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливает с их письменного согласия.

Учебная нагрузка педагогическим работникам по преподавательской (учебной) работе устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану на учебный год, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников по преподавательской (учебной) работе может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка учителям, педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора и трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, происходит случаях:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.7.4. В случае объективной необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за работником, о чем издает соответствующий приказ.

4.7.8. Обеспечивает работников инвентарем и иными предметами и средствами, необходимыми для выполнения работником его должностных (функциональных) обязанностей.

4.7.9. Определяет и утверждает перечень должностей, которым может быть установлен ненормированный рабочий день.

4.7.10. Устанавливает ненормированный рабочий день работнику (по соглашению сторон) с отражением данного факта в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и соответствующем приказе.

4.7.11. Привлекает работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных статье 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.7.12. Привлекает работников к выполнению работы, не входящей в должностные обязанности, но связанной с их исполнением и/или с деятельностью учреждения (как образовательной организации, юридического лица, содержание здания и территории, и т.п.) с письменного распоряжения работодателя и с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и Положением о доплатах и надбавках, действующими в образовательной организации.

4.7.13. Составляет график ежегодных оплачиваемых отпусков работников и утверждает график отпусков с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

4.7.14. Производит продление, перенесение, разделение и отзыв из него работника с его согласия в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может заменить денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим коллективным договором и может быть продолжительностью до четырнадцати календарных дней, но не менее трех календарных дней.

4.7.17. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам образовательной организации в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 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;
- 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;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.7.18. Предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.7.19. Организует в образовательной организации для работников общественное питание (столовая, буфет) в предназначенном для этих целей помещении.

4.8. Профсоюз.

4.8.1. Дает мотивированное мнение (согласовывает) о графике работы (расписание уроков, расписание в системе дополнительного образования детей и т.п.), графике ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.8.2. Организует и проводит культурно – массовую работу с членами профсоюза.

4.8.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

V. Оплата труда

5.1. В образовательной организации действуют система оплаты труда работников, которая закрепляется локальным актом образовательной организации – Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 692 Калининского района Санкт-Петербурга, разработанного в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации – Санкт-Петербурга об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации (Санкт-Петербурга).

5.2. Для определения размера должностных окладов работников проводится их тарификация в соответствии с действующей в образовательной организации Системой оплаты труда.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации (или Министерством соответствующим теме докторской или кандидатской работы) решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный настоящим коллективным договором: заработная плата за первую половину - 25 числа (аванс), заработная плата за вторую половину – 10 числа, следующего месяца.

5.5. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию (банк), указанную в заявлении работника. По коллективному желанию работников, образовательная организация может заключить договор с одним банком, как юридическое лицо на предоставления услуг в рамках «зарплатных» проектов.

5.6. Выплата отпускных производится не позднее 3-х дней до начала ежегодного оплачиваемого отпуска. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

5.7. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции). Индексация заработной платы в образовательной организации производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации – Санкт-Петербурга, регулирующие оплату труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных исполнительному органу власти в Санкт-Петербурге).

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере: минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда – на основании результатов аттестации рабочих мест (специальная оценка условий труда).

5.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. Оплату работы в выходной и нерабочий праздничный день оплачивает в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника 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. (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации.

5.12. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (педагогов дополнительного образования, воспитателей) применяется почасовая оплата труда.

5.13. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых образовательная организация является местном основной работы.

5.14. Работодатель.

5.14.1. Несет ответственность за правильность определения размера должностного оклада работников.

5.14.2. Производит доплаты работникам в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о доплатах и надбавках, стимулирующих выплатах.

5.14.3. Предупреждает работников персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до введения новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда.

5.14.4. Педагогическим работникам устанавливает предварительную норму часов (нагрузку) учебной (преподавательской) работы на новый учебный год до 1 июня каждого года. Знакомит их с ней под личную подпись. С уточненной нагрузкой знакомит до 1 сентября - в тарификационном списке (под подпись).

5.14.5. Проводит своевременную работу по тарификации работников (составляет тарификационный список работников).

5.15. Профсоюз.

5.15.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии (делегирует одного члена профкома в состав тарификационной комиссии)

5.15.2. В соответствии со статье 370 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляет контроль за:

соблюдением трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права.

правильностью установления должностных окладов, своевременным изменением тарификации работников

своевременной выплатой заработной платы

назначением компенсационных выплат и выплатой пособий

5.15.3. Принимает участие в разработке локальных актах образовательной организации, устанавливающих систему оплаты труда работников, порядок установления и выплаты доплат, надбавок, стимулирующих выплат.

VI. Гарантии и компенсации

6.1. Гарантии и компенсации в образовательной организации производятся в соответствии с Разделом VII. «Гарантии и компенсации» Трудового кодекса Российской Федерации в части непосредственно касающейся работников образовательной организации.

6.2. Другие компенсации и гарантии производятся в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации – Санкт-Петербурга (непосредственно касающихся работников образовательной организации).

6.3. Работодатель.

6.3.1. Устанавливает нагрузку меньше нормы с письменного согласия работника в форме заявления (или дополнительного соглашения к трудовому договору). Уведомляет педагогических работников о том, что работа без выполнения нормы часов рабочего времени, принятого за ставку, не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной трудовой пенсии по старости педагогическим работникам.

6.4. Профсоюз

6.4.1. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь, различные компенсации членам профсоюзной организации в соответствии с Положением о профсоюзе.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Охрана труда и здоровья в образовательной организации – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иных мероприятий и направлена на обеспечение прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Работодатель

7.2.1. Исполняет положения статьи 212. «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда» и главы 36. «Обеспечение прав работников на охрану труда» Трудового кодекса Российской Федерации в частях непосредственно касающихся сферы деятельности образовательной организации и ее работников.

7.2.2. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создает комиссию по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации. (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.3. Оказывает содействие членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.

7.2.4. Заключает Соглашение по охране труда.

7.2.5. Обеспечивает подготовку специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;

7.2.6. Организует составление и предоставление государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости.

7.2.7. Разрабатывает и утверждает локальные акты образовательной организации по охране труда.

7.2.7. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.8. Освобождает от основной работы на время прохождения обучения по охране труда (первичное, повышение квалификации), исполнения ими своих непосредственных обязанностей. На основании положения о доплатах и надбавках устанавливает доплату.

7.2.9. За счет средств работодателя организует проведение процедуры специальной оценки условий труда (в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ).

7.2.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

7.2.11. За счет средств работодателя организует проведение медицинского осмотра работников в порядке, периодичности и в объеме, установленными действующим законодательством.

7.2.12. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему повреждением здоровья на рабочем месте (по вине работодателя (если этот факт будет установлен и подтвержден соответствующими документами), в порядке, установленном законодательством.

7.3. Профсоюз

7.3.1. Заключает от имени работников Соглашение по охране труда на календарный год и контролирует его выполнение.

7.3.2. Делегирует своего кандидата/ов/ в комиссию по охране труда.

7.3.3. Участвует в расследовании несчастных случаях и профзаболеваний в составе соответствующих комиссий

7.3.4. Участвует в разработке локальных актов по охране труда, в том числе инструкций и должностных обязанностей по охране труда.

7.3.5. Участвует в разработке и проведении комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

7.3.6. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством в части непосредственно касающейся сферы деятельности образовательной организации.

7.3.7. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

7.3.8. Проводит работу по оздоровлению детей работников образовательной организации. – членов профсоюза.

7.4. Работники

7.4.1. Ответственно исполняют: положения статьи 214 «Обязанности работника в области охраны труда» Трудового кодекса Российской Федерации; положения локальных актов ГБОУ СОШ № 692 Калининского района Санкт-Петербурга: должностные обязанности и должностные обязанности по охране труда; инструкции по охране труда; приказы, закрепляющие и/или регламентирующие требования и нормы охраны труда.

7.4.2. Ответственно относятся к прохождению ежегодного медицинского осмотра, проводимого в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

7.4.3. Не допускают поведение (действий или бездействие), которое может привести к личной травме в образовательной организации или на ее территории и/или травме других работников, обучающихся, посетителей.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. В образовательной организации не допускается ограничение гарантированной законом профсоюзной деятельности.

8.2. Работодатель соблюдает положения Трудового кодекса Российской Федерации в отношении профсоюзной деятельности и деятельности (полномочий) профсоюзного комитета, Федерального закона от 12.01.1996 N10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзного комитета образовательной организации при утверждении локальных актов:

правила внутреннего трудового распорядка для работников

положение об оплате труда работников

соглашение по охране труда

положение о доплатах и надбавках, материальном стимулировании работников

кодекс этики и служебного поведения работников

должностные обязанности работников

локальные акты по охране труда

другие локальные акты образовательной организации в случаях, закрепленных Трудовым кодексом Российской Федерации и/или федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации – Санкт-Петербурга.

8.4. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

8.5. 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,

8.6. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету образовательной организации необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.7. Профсоюзный комитет совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Взимание взносов и их перечисление осуществляется ежемесячно из заработной платы работников путем безналичного расчета, бухгалтерской службой, обслуживающей образовательную организацию, на счет Профсоюза.

8.8. Устанавливает доплату членам профсоюзного комитета в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о доплатах и надбавках, стимулирующих выплатах. .

IX. Вступление коллективного договора в силу, срок его действия и контроль его выполнения

9.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

9.2. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, за исключением случаев, не зависящих от воли сторон.

9.4. Любая из сторон может вносить предложения об изменениях и/или дополнениях в отклонении коллективного договора.

Все разногласия принимаются и рассматриваются сторонами в месячный срок. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами на общем собрании работников.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами. (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.6. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей обеих сторон, а также сторонами самостоятельно.

Информация о выполнении Коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников образовательной организации не реже одного раза в год.

Х. Заключительные положения.

10.1. Коллективный договор, направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду - Комитет и занятости по труду Санкт-Петербурга.

10.2. Коллективный договор составляется в 3-х экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр храниться у работодателя, второй в профсоюзном комитете, третий передается в Комитет и занятости по труду Санкт-Петербурга при регистрации

10.3. Приложение к Коллективному договору является его составной частью.

**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Наименование должности
1.	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе
2.	Заведующая библиотекой
3.	Заведующий хозяйством
4.	Документовед
5.	Специалист по кадрам

В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью

17 лист. *(можно считать sheet)*
Директор ГБОУ СОШ №692



И.А. Маврина
И.А. Маврина

Председатель профкома

Н.Ю. Борисова
Н.Ю. Борисова

