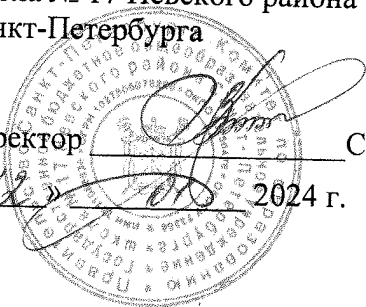


Государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
школа № 17 Невского района  
Санкт-Петербурга

Директор

С.В. Сандеева

« 12 » 2024 г.

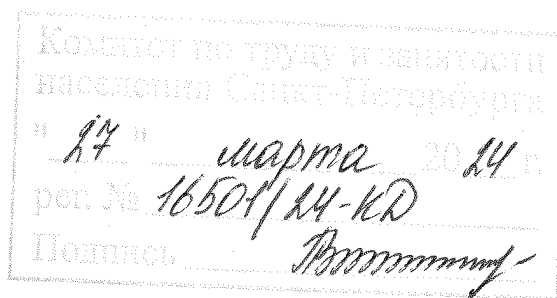


Первичная профсоюзная организация  
Государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
школа № 17 Невского района  
Санкт-Петербурга

Председатель

Н.Н. Кучеренко

2024 г.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения  
школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга  
на 2024-2027 годы

г. Санкт-Петербург  
2024 год

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе № 17 Невского района Санкт-Петербурга (далее по тексту - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства работников, работодателя и профкома по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников, регулирование вопросов социального партнерства, установление дополнительных гарантий, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

– работники ГБОУ школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Учреждения Общероссийского Профсоюза образования (далее - профком), от которой выступает Кучеренко Наталья Николаевна (далее – работники);

– работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга Сандеевой Светланы Владимировны (далее – работодатель).

1.4. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

## **2. Социальное партнерство**

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности.

2.3. Обязанности работодателя:

2.3.1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ).

2.3.2. Работодатель признает деятельность профкома значимой для образовательной организации и не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение к увольнению, а также иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Общероссийском Профсоюзе образования или профсоюзной деятельностью.

2.3.3. Работодатель предоставляет профкому независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

2.3.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Невского района Санкт-Петербурга Общероссийского Профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной

платы работников, являющихся членами указанного профсоюза при наличии письменных заявлений.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

Стороны договорились о проведении, по мере необходимости, сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

2.3.5. Работодатель размещает информацию о деятельности профкома, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами, на информационных стендах.

2.3.6. Работодатель привлекает профком для участия в комиссиях по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

2.3.7. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов коллегиальных органов управления профкома, в том числе работников, выполняющих работу на общественных началах в Территориальных организациях Невского района Санкт-Петербурга Общероссийского Профсоюза образования, для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.3.8. В случае наделения члена Общероссийского Профсоюза образования статусом внештатного правового инспектора работодатель обязуется предоставлять такому работнику дополнительное время для осуществления правозащитной деятельности.

2.3.9. Работодатель своевременно выполняет предписания представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1. Содействовать в вопросах функционирования работодателя.

2.4.2. Защищать трудовые права и профессиональные интересы членов Общероссийского Профсоюза образования.

2.4.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов осуществлять контроль за соблюдением законодательства, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования.

2.4.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя, включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.4.5. Участвовать в работе комиссий по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

2.4.6. Разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, актов социального партнерства, действующих на федеральном и региональном уровнях указанного партнерства.

2.4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, его реорганизации.

### **3. Трудовые правоотношения**

3.1. Стороны подтверждают, что при приеме на работу трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений со всеми работниками, в том числе с совместителями.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

3.3. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.4. При заключении трудового договора работодатель руководствуется положениями главы 11 ТК РФ.

3.5. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6. При оформлении трудового договора с педагогическим работником работодатель обязан указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения<sup>1</sup>.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (педагогической работы), установленной работнику при тарификации, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за выполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

3.8. Условия трудовых договоров, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.9. Стороны пришли к соглашению о том, что объем учебной нагрузки педагогического работника, указанный в трудовом договоре, может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации<sup>2</sup>. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.10. Стороны отмечают необходимость оформления всех изменений и дополнений, вносимых в трудовой договор (включая изменение тарифной ставки, объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) в дополнительных соглашениях, их обязательное подписание работником и работодателем.

3.11. Об учебной нагрузке на новый учебный год работодатель предупреждает работника до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, в случае ее изменения не менее чем за 2 месяца до изменения.

3.12. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) Работодатель имеет право предложить работнику оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции.

---

<sup>1</sup> В указанном расписании наименование должностей педагогических работников должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, профессиональным стандартам и Постановлению Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

<sup>2</sup> Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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»

3.13. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.14. Руководящие и иные работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст.ст. 72-73 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

3.16. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

3.17. Работодатель по ходатайству профкома имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.18. Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных п.п. 12 и 13 ч. 3 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.19. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы работников.

Регулирование труда работников, работающих в дистанционном формате, осуществляется в локальных нормативных актах, принятых с согласия профкома.

3.20. Работодатель вправе прекратить трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.21. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности, или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.22. Работодатель рассматривает все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием профкома.

3.23. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работодателя также предоставляется:

- работникам, награжденным ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня<sup>3</sup>;
- работникам - предпенсионерам;
- молодым специалистам, проработавшим в сфере образования не более 2 лет.

#### **4. Оплата труда**

4.1. Заработная плата устанавливается законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга, актами социального партнерства, Коллективным договором, Положением о системе оплаты труда и иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

---

<sup>3</sup> Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград»

4.2. Порядок и условия оплаты труда, устанавливаются Положением об оплате труда с учетом Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся», распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с профкомом.

4.3. Заработная плата работника исчисляется в соответствии трудовым законодательством и состоит из:

- размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера определены Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в следующие сроки: выплата за первую половину месяца – 29-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 14-го числа месяца, следующего за отработанным.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя с учетом мнения профкома.

4.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

4.7. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации (постановления от 07.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.).

4.8. Оплата сверхурочной работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время производится в соответствии со ст.152, 153, 154 ТК РФ.

4.9. Работникам, выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, в соответствии с требованиями статьи 151 ТК РФ производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий

(должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора, заключаемого до начала выполнения дополнительной работы.

4.10. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника, возможны только в случаях, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
  - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.12. При регулировании вопросов выплаты денежного вознаграждения за классное руководство стороны руководствуются Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

## **5. Рабочее время, время отдыха**

5.1. Стороны подтверждают, что режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения устанавливается в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовыми договорами.

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. N 536).

5.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 N 644), коллективным договором.

5.4. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. ст. 74, 93, 100, 101, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.5. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня.

5.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение №2 к настоящему коллективному договору).

5.7. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения профкома по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

5.8. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в случаях и в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.9. При предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

5.10. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

5.12. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством Российской Федерации первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:

- работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из них 14 лет)(ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);



- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

- работники, награжденные нагрудным знаком "Почетный донор России" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

- в иных случаях, установленных действующим законодательством.

5.13. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

- бракосочетание работников – 1 календарных дня;

- бракосочетание детей работников – 1 календарных дня;

- смерть близких родственников – 1 календарных дня;

- переезд работника на новое место жительства – 2 календарных дня;

- проводы близких родственников на службу в армию – 1 календарный день;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 календарных

дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за отсутствие в течение учебного года дней нетрудоспособности предоставляется в каникулярный период.

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в порядке, установленном ст. 128 ТК РФ.

5.15. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы на основании п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 N 644).

5.16. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о том, что отпуск предоставляется на основании заявления работника. Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения профкома на основании записей в трудовой книжке, информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, иных надлежащим образом оформленных документов (трудовых договоров, приказов). При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца).

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

## **6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и

дополнительного образования работников для нужд Учреждения.

6.3. Работодатель с учетом мнения профкома определяет на каждый календарный год формы дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и/или профессиональной переподготовки) работников.

6.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

6.5. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.6. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современными оргтехниккой и лицензионным программными продуктами;

- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищённости молодых педагогов;

- применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза - Совета молодых педагогов.

6.7. Профком утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

6.8. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

6.9. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

6.10. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов Санкт-Петербурга Территориальной организации Профсоюза, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.

6.11. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

## **7. Охрана труда**

7.1. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются в рамках компетенции участвовать в создании и функционировании системы управления охраной труда и управления профессиональными рисками, ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 1), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

7.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

7.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния здания, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке Учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.2.3. Контролировать выполнение в Учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда территориальной организации профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

7.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.3.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.3.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов.

7.3.4. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3.5. Проводить в установленном Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» порядке работы по специальные оценки условий труда.

7.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.3.7. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированных средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с установленными правилами и нормами.

7.3.8. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда.

7.3.9. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ.

7.3.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также средствах индивидуальной защиты.

7.3.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для отдельных должностей и профессий, а также по отдельным видам работ, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

7.3.13. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3.14. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 220 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

7.3.15. Не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

7.3.16. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием здания, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

7.3.17. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

7.3.18. Обеспечивать противопожарную безопасность в соответствии с нормативными требованиями.

7.3.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3.20. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3.21. Обеспечивать работу в коллегиальных и рабочих органах (комиссиях) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

7.3.22. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.3.23. Анализировать причины несчастных случаев, микроповреждений (микротравм), профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.3.24. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.3.25. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:

а) обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

б) регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.3.26. Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

7.3.27. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в комиссию по охране труда.

7.4.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в Учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.4.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

7.4.4. Принимать участие в работе создаваемых в Учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов Учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов Учреждения к осенне-отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;

- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7.4.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся в образовательной организации.

## **8. Социальные гарантии и меры социальной поддержки**

8.1. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (государственных, ведомственных и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку работника в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

8.2. Работодатель обязуется соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников в пределах его компетенции.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза, оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями, следующие мероприятия:

- проведение и (или) участие в новогодних праздничных мероприятиях с вручением подарков для детей членов Профсоюза;

- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;

- иные праздничные мероприятия.

8.3.3. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

8.4. Стороны пришли к соглашению:

8.4.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

8.4.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях выборного органа профкома принципы расходования средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие, в том числе, выделение средств на оздоровление работников, дополнительного медицинского страхования и др.

8.4.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, организации оздоровления, поддержки молодых специалистов.

8.5. Работодатель обязуется при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и ведомственным наградам учитывать мнение профкома.

8.6. Профком обязуется ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;

- организация спортивной работы;

- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

8.7. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные.

## **9. Заключительные положения.**

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет, вступает в силу 12 января 2024 г. и действует по 11 января 2027 г.

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

9.3. Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

9.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия Коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к Коллективному договору, уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока Коллективного договора.

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

9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.7. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительных соглашений. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

9.9. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

9.10. Уведомительная регистрация Коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду и занятости.

9.11. К коллективному договору приняты следующие приложения:

- Соглашение по охране труда (приложение № 1);
- Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска (приложение № 2).