
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга
на 2021-2024 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

– работники ГБОУ школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) председателя Профкома Кучеренко Натальи Николаевны (далее – работники);

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

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и подписании коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

1.6. 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.

II. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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.

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

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

2.4. 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).

2.5. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

2.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.8. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой 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 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 первая (высшая) квалификационная категория.

2.9. Руководящие и иные работники ГБОУ школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, для которых ГБОУ школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.11. Работодатель рассматривает все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием Профкома.

2.12. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.13. Изменения условий трудового договора (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) оформляется путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.14. В установленных органами государственной власти случаях работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Профкома, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой работникам работы.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, в соответствии с ТК РФ, Законом 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».

3.2. 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 – 23-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 8-го числа следующего месяца за предыдущий месяц.

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

3.3. 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.

3.4. Заработная плата исчисляется в соответствии трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

- выплаты стимулирующего и поощрительного характера.

3.5. 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.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

3.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере не ниже 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

3.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.9. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

3.10. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, производится сверх минимальной заработной платы.

3.11. 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.

3.12. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, 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 заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

3.13. 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).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. 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.

4.2. 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 РФ 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 РФ от 11.05.2016 г. N 536).

4.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ 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 РФ от 31.05.2016 N 644), коллективным договором.

4.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.4.1. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения Профкома и оговаривается в трудовом договоре.

4.4.2. 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.

4.4.3. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

4.4.4. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

4.4.5. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

4.4.6. 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.

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).

4.4.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учёте рабочего времени сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

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

4.4.9. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения Профкома не

позднее чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

4.4.10. 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.

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

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (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-совместители (ст. 286 ТК РФ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- в иных случаях, установленных действующим законодательством.

4.4.12. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций работодатель совместно с Профкомом разъясняет работникам то, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.

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

- бракосочетание работника - 1 календарных дня;
- бракосочетание детей – 1 календарных дня;
- смерть родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 1 календарных дня;
- проводы на службу в армию – 1 календарный день;
- председателю Профкома - 1 календарных дня;
- уполномоченному по охране труда – 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 календарных дня;
- имеющим отраслевые и профсоюзные награды – 1 календарный день.

В случаях, не связанных с конкретным фактом, предоставление дополнительного отпуска происходит в каникулярный период.

4.4.14. 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.

4.4.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления:

- в случаях, установленных действующим законодательством;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.4.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

4.4.17. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:

Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.

Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных 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.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

5.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров сообщать об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

5.2.2. Критерии массового увольнения работников:

- сокращение численности или штата работников в количестве более 20 человек в течение 30 дней;

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 человек и более.

5.3. Стороны договорились:

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

5.3.2. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК

РФ, пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня, исходя из уровня награды;
- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо учреждения;
- лица предпенсионного возраста;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

5.4. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного образования работников для нужд учреждения.

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

5.6. 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.

5.7. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

5.9. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6.1. Стороны подтверждают, что работники ГБОУ школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Санкт-Петербурга.

6.2. Работодатель обязуется предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь, актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками учреждения и членами их семей.

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

- оказание материальной помощи;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий.

6.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятиях городского, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VII. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

7.1. Для реализации прав работников ГБОУ школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 1), с определением в нем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с роков 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 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 комиссии по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния здания, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году.

7.2.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда 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 РФ 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 безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

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

7.3.4. Проводить в установленном Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ порядке, работы по специальные оценки условий труда.

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

7.3.6. Обеспечивать приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты техническому персоналу учреждения.

7.3.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

- присвоение соответствующей группы не электротехническому персоналу;

- обучение по электробезопасности ответственного за электрохозяйство и присвоение соответствующей группы;

- обучение соответствующих работников пожарной безопасности.

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

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

7.3.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

7.3.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

7.3.12. 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 учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3.13. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

7.3.14. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием здания, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов учреждения.

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

7.3.16. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

7.3.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.3.18. 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 РФ (ст. 229 ТК РФ).

7.3.19. Обеспечивать работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профкома.

7.3.20. 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.

7.3.21. 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.

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

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

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

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда представителей 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 руководителя учреждения, 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 учреждении.

ХIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

8.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

8.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

8.1.3. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы.

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.

8.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2.3. Соблюдать права и гарантии Профкома, установленные законодательством, настоящим коллективным договором.

8.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав Профкома и не освобожденным от основной работы, по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. Обязанности работодателя:

8.3.1. Работодатель признает деятельность Профкома значимой для учреждения.

Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3.2. 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.

8.3.3. Привлекает Профком для участия в комиссиях учреждения по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

8.3.4. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома, в том числе работников учреждения, выполняющих работу на общественных началах в территориальных организациях Профсоюза, 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.

8.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ;

- согласования выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

8.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.5.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

8.5.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

8.5.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.5.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

8.5.6. Участвовать в формировании в учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

8.5.7. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза.

8.5.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

8.5.9. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.5.10. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.5.11. Ходатайствовать о представлении к наградам работников учреждения.

8.5.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников учреждения за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

8.5.13. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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. 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.

9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБОУ школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга, расторжения

трудового договора с руководителем ГБОУ школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга.

9.5. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, 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.

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

9.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством РФ.

9.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)

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

9.10. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.11. К коллективному договору приняты следующие приложения

- соглашение по охране труда (приложение № 1);

- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2).

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

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

Председатель _____ Н.Н. Кучеренко

Директор _____ С.В. Сандеева

« _____ » _____ 20 ____ г.

« _____ » _____ 20 ____ г.

М.П.

М.П.

Приложение № 1 к Коллективному договору
ГБОУ школа № 17 Невского района
Санкт-Петербурга на 2021-2024 годы

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Государственного бюджетного образовательного учреждения
Школа № 17 Невского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

Настоящее Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором образовательного учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Примерный перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный за выполнение
1. Организационные мероприятия			
1.1	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ, 426-ФЗ «О специальные оценки условий труда»	2021 год. По мере необходимости	Директор, Зам. по АХР
1.2	Обучение и проверка знаний по охране труда (в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29)	Январь, август	Специалист по ОТ
1.3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке	2021 год. По мере необходимости	Специалист по ОТ
1.4	Разработка и утверждение программы вводного и первичного инструктажей на рабочем месте. Проведение инструктажей, заполнение журналов, протоколов проверки знаний.	Январь, август	Специалист по ОТ
1.5	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	По мере необходимости	Специалист по ОТ
1.6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Март, август	Зам. по АХР
1.7	Организация комиссии по охране труда	Постоянно	Директор, Зам. по АХР
1.8	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно	Директор, специалист по ОТ, председатель профкома
1.9	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Постоянно	Директор
1.10	Обеспечить качественную подготовку и приём кабинетов и здания школы к новому учебному году	август	Директор, Зам. по АХР

1.11	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	По мере необходимости	Специалист по ОТ
1.12	Проведение учебной эвакуации из здания в случае ЧС всех работников ОУ и учащихся	согласно плана	Зам. директора
2. Технические мероприятия			
2.1	Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок	Постоянно	Ответственный за экологическое сопровождение
2.2	Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	По мере необходимости	Директор, Зам. по АХР
2.3	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	1 раз в 3 года	Директор, Зам. по АХР
2.4	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	По мере необходимости	Директор Зам. по АХР
2.5	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах	По мере необходимости	Директор Зам. По АХР
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
3.1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и регламентах допуска к профессии	Ежегодно. При приеме на работу	Директор
3.2	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения)	По мере необходимости	Директор Зам. по АХР
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	В соответствии с нормативами	Директор Зам. по АХР
4.2	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	В соответствии с нормативами	Директор Зам. по АХР
4.3	Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	Постоянно	Директор Зам. по АХР
4.4	Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	Постоянно	Директор Зам. по АХР
4.5	Обеспечение технического персонала средствами СИЗ	По мере необходимости	Директор Зам. по АХР

5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

5.1	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	По мере необходимости	Директор, Зам. по АХР
-----	---	-----------------------	-----------------------

Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
школы № 17 Невского района
Санкт-Петербурга

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

Председатель _____ Н.Н. Кучеренко

Директор _____ С.В. Сандеева

« _____ » _____ 20__ г.

« _____ » _____ 20__ г.

М.П.

М.П.

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска**

№	Должность	Продолжительность отпуска
1	Заместитель директора по АХР	14 календарных дней
2	Заведующий хозяйством	14 календарных дней
3	Заведующий библиотекой	14 календарных дней
4	Документовед	14 календарных дней
5	Специалист по охране труда	14 календарных дней
6	Секретарь директора	14 календарных дней
7	Помощник воспитателя	7 календарных дней
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 календарных дней
9	Уборщик территории	7 календарных дней
10	Уборщик производственных и служебных помещений	7 календарных дней