

Принят на заседании Комиссии
Протокол № 7 от 29.06.2021 г.

От Работодателя:

Директор Государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы № 409
Пушкинского района Санкт-Петербурга



О.В. Митрофанова
2021г.

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы № 409
Пушкинского района Санкт-Петербурга



Е.О. Соломатина
2021 г.

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 06 " июня 2021 г.

рег. № 14987/21-КД

Подпись *Соломатина*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МЕЖДУ ГОСУДАРСТВЕННЫМ БЮДЖЕТНЫМ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛОЙ № 409
ПУШКИНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
И РАБОТНИКАМИ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 409
ПУШКИНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

НА 2021-2023 ГОДЫ

Санкт-Петербург
2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора являются:
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 409 ПУШКИНСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА в лице директора и работники
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 409 ПУШКИНСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, представленные первичной профсоюзной организацией
ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга, именуемый
далее **Профсоюз**, в лице председателя, действующего на основании
Положения, совместно именуемые далее **Стороны**.

1.2. Настоящий Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.3. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами ГБОУ школы № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

1.4. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных льготных социально-экономических условий по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления учреждением и социального и материального благополучия Работников.

1.5. Профсоюз признаёт право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-методического процесса, расстановку кадров, стимулирование Работников, привлечение Работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определённые действующим законодательством.

1.6. Работодатель признаёт Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом (часть 2, статьи 30 ТК РФ).

1.8. Работники, не уполномочившие Профсоюз заключать от их имени Коллективный договор, не могут ссылаться на данный Коллективный договор.

1.9. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.10. Коллективный договор принимается (одобряется) на заседании Комиссии ГБОУ школы № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА

2.1. Работодатель:

2.1.1. Соблюдает предусмотренный ТК РФ порядок приёма и увольнения Работников.

2.1.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) знакомит Работника под личную подпись со следующими документами:

- Уставом ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга;
- должностными обязанностями;
- Коллективным договором ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга;

- Правилами внутреннего трудового распорядка Работников ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга;

- Положением о материальном стимулировании Работников ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга;

- Положением о защите персональных данных.

2.1.3. При приеме на работу знакомит Работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкциями по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.1.4. Осуществляет обработку персональных данных на основании письменного согласия Работника.

2.1.5. Заключает трудовой договор в письменной форме в 2-х экземплярах и передаёт один экземпляр под подпись Работнику.

2.1.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

2.1.7. В соответствии со статьями 60-1 и 282 Трудового Кодекса Российской Федерации совместительство – выполнение Работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться Работником как по месту основной работы (внутреннее совместительство), так и в других организациях (внешнее совместительство). В каждом случае с Работником заключается трудовой договор с указанием совместительства.

2.1.8. Работодатель производит запись в трудовые книжки в соответствии с требованиями трудового законодательства.

2.1.9. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит Работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке Работника (форма Т-2).

2.1.10. Перевод, изменение существенных условий труда Работников осуществляет в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения Профсоюза.

2.1.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- молодых специалистов;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей структурных подразделений - шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.12. Перевод Работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями ч. 1 ст. 72.1 «Перевод на другую работу перемещение» Трудового кодекса Российской Федерации. Согласие Работника на перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не требуется (статья 71 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Собрания.

2.1.13. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка согласно трудовому законодательству.

2.1.14. Все гарантии, предоставляемые законодательством и локальными нормативными актами Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются обучающимся, в том числе и в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.

2.1.15. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях:

- ликвидации учреждения;

- сокращения численности или штата Работников учреждения;

- несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появления Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого Работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения Работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

ж) непринятия Работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к Работнику со стороны работодателя;

з) представления Работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

2.1.16. В соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней).

2.1.17. Расторжение трудового договора с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.1.18. Работодатель обязан предупредить временного (сезонного) Работника о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор в письменной форме под роспись не позднее, чем за 7 рабочих дней до предполагаемой даты увольнения. В предупреждении должны содержаться мотивы прекращения трудового договора со ссылкой на пункт (подпункт) части статьи Трудового кодекса, иного федерального закона, нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, пункт Коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным Работником

2.1.19. Увольнение допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.1.20. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.2. Работник при поступлении на работу (заключении трудового договора), обращается к Работодателю с письменным заявлением и предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства.
- сведения о трудовой деятельности (если ведется электронная трудовая книжка);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- свидетельство о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории Российской Федерации;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти (статья 65 ТК РФ);
- справку с основного места работы о нагрузке, если Работник поступает на работу на условиях внешнего совместительства.

2.3. Профсоюз:

- 2.3.1. Подает Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения Работников на основании пунктов 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ.
- 2.3.2. Оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.
- 2.3.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приёма, перевода и увольнения Работников.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1. Педагогические Работники имеют право проходить не реже чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических Работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.2. Работодатель:

- 3.2.1. Обеспечивает в первую очередь занятость Работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.
- 3.2.2. Признает, что преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штатов Работников, помимо лиц, указанных трудовым законодательством, в том числе обладают:
 - лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);
 - одинокие матери и отцы малолетних детей в возрасте до 16 лет.
- 3.2.3. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право оставления на работе предоставляется Работникам с более высокой эффективностью труда и квалификацией.
- 3.2.4. При равной эффективности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком; Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.2.5. Содействует повышению профессиональной квалификации Работников и их переподготовке. Сохраняет за Работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.2.6. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации Работников на соответствие занимаемой должности представителя Профсоюза.

3.2.7. Проводит изменения в локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

3.2.8. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности Работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

3.2.9. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд. Проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашением, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются администрацией с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.2.10. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, администрация должна создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации Работниками.

3.3.2. Принимает участие в аттестации Работников на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

3.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости Работников.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель:

4.1.1. Устанавливает педагогическую нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника.

4.1.2. Проводит своевременно работу по тарификации Работников совместно с тарификационной комиссией, её уточнению в связи с изменением базовой единицы и повышающих коэффициентов, требующих изменения в условиях оплаты труда Работников.

4.1.3. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьёй 136 ТК РФ не реже двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца – не позднее 14 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца – не позднее 29 числа текущего месяца.

4.1.4. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого Работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Расчетный листок выдается Работнику один раз в месяц.

4.1.5. Производит выплату отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.1.6. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.1.7. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.1.8. Производит выплаты материального стимулирования (компенсационные доплаты и стимулирующие надбавки) Работникам в соответствии с Положением о материальной системе оплаты труда Работников ГБОУ школы № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга, с учетом мнения Профсоюза.

4.1.9. Производит оплату за дни вынужденного простоя Работника по вине Работодателя (в случае ремонта или аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка Работника.

4.1.10. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.

4.1.11. Выдвигает кандидатуры Работников совместно с Профсоюзом к поощрению: к юбилейным датам со дня рождения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет); в связи с празднованием Дня Защитника Отечества 23 февраля, Международного женского дня 8 марта, Международного Дня Учителя 5 октября.

4.1.12. Сохраняет за педагогическими Работниками, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, заработную плату (с учетом квалификационной категории) на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождении аттестации, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.1.13. Сохраняет за педагогическими Работниками при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», заработную плату (с учетом квалификационной категории).

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссией ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

4.2.2. Осуществляет контроль (в соответствии со статьей 370 ТК РФ) за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления должностных окладов Работников;
- своевременным изменением тарификации Работников;
- своевременной выплатой заработной платы Работников;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.

4.2.3. Принимает участие в распределении фонда материального стимулирования в соответствии с Положением о материальном стимулировании Работников ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга и осуществляет контроль за правильностью его применения.

4.2.4. Принимает участие в составлении списка на предоставление компенсационной выплаты на отдых и оздоровление педагогическим Работникам.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работодатель:

5.1.1. Устанавливает режим рабочего времени и время отдыха Работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Работников ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

5.1.2. Привлекает Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу Работодателя.

5.1.3. Предоставляет в течение рабочего дня Работнику перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Работников ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

5.1.4. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним Работников под личную подпись. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

5.1.5. Предоставляет педагогическим Работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Для руководителей 1, 2 уровней, должности которых связаны с руководством образовательной, научно-методической и методической деятельностью предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Инженерно-техническому и обслуживающему персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.6. Обязуется предоставлять Работнику, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.1.7. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению Работников, совмещающих работу с обучением.

5.1.8. Устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников Работника(муж, жена, отец, мать, сын, дочь, брат или сестра) – 3 календарных дня;
- в связи с переездом Работника на новое место жительства – 3 календарных дня

5.1.9. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 10 календарных дней;
- в случае аварии в жилище, где проживает Работник – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1 класс – до 3 календарных дней;

- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), имеющей ребенка до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета – до 5 календарных дней в году.

5.1.10. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у Работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

5.1.11. Продлевает ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

5.1.12. Предоставляет дополнительный оплачиваемый выходной по письменному заявлению Работника:

- для прохождения диспансеризации Работникам от 18 до 39 лет – 1 день (1 раз в 3 года);

- Работникам старше 40 лет – 1 день (1 раз в год);

- работающим пенсионерам и Работникам предпенсионного возраста – 2 дня ежегодно;

5.1.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы и отпусков.

5.2.2. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья Работников учреждения в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.1. Работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм, заключать соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями ТК РФ и законодательством РФ.

6.2.2. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.2.3. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.4. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда и согласовывает их с Профсоюзом.

6.2.5. Обеспечивает проведение бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.6. Обеспечивает пожарную безопасность в здании учреждения и прилегающих к нему территорий. Обеспечение пожарной безопасности включает также инструктаж по технике пожарной безопасности и наличие средств специальной защиты на случай пожара.

6.2.7. Обеспечивает санитарно-эпидемиологическую безопасность рабочих мест согласно предписаниям Госсанэпиднадзора.

6.2.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.2.9. Проводит в учреждении мероприятия по специальной оценке условий труда и по их результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза, с последующей сертификацией.

6.2.10. Обеспечивает гарантии права Работников на охрану труда, предусмотренные основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

6.2.11. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Российской Федерации

6.2.12. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

6.2.13. Обеспечивает соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Своевременно проводит инструктажи и обучение Работников по охране труда, пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.14. Создает на паритетной основе совместно с Профсоюзом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.15. Оказывает содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.16. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.2.17. Расследует и учитывает в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастные случаи в учреждении и профессиональные заболевания.

6.2.18. Возмещает Работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.19. Обеспечивает режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.20. Обеспечивает наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи Работников.

6.2.21. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.22. Выполняет предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального

государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки.

6.3. Работник:

6.3.1. Соблюдает требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходит периодические медицинские осмотры за счет средств Работодателя.

6.3.4. Правильно применяет средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещает директора, заместителя директора ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания.

6.3.6. Имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. Профсоюз:

6.4.1. Заключает от имени Работников Соглашение по охране труда.

6.4.2. Участвует в расследовании несчастных случаев.

6.4.3. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (глава 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (глава 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обеспечивает права Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев в школе и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечисляет за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

7.2.3. Определяет место для питания Работников учреждения.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3.2. Проводит работу по организации отдыха и лечения Работников.

7.3.3. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза.

8.1.2. Содействует деятельности Профсоюза в соответствии с требованиями ТК РФ и законодательства о Профсоюзах.

8.1.3. Учитывает мотивированное мнение Профсоюза при издании локальных нормативных актов, в том числе при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации Работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка Работников;
- утверждении Положения о материальной системе оплаты труда работников;
- утверждении Кодекса этики и служебного поведения Работников;
- утверждении должностных инструкции Работников ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга;
- утверждении графика отпусков Работников;
- разработке проектов локальных нормативных актов ГБОУ школа №409

Пушкинского района Санкт-Петербурга, затрагивающих экономические и социально-трудовые права Работников.

8.1.4. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

8.1.5. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.1.6. Устанавливает доплату председателю профсоюзного комитета (первичной профсоюзной организации) за ведение общественной работы в интересах образовательной организации в соответствии с Положением о материальной системе оплаты труда работников.

8.1.7. Производит удержание и бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза по их заявлениям.

8.1.8. Проводит ежеквартальные сверки взаимных расчетов по перечисленным в Профсоюз профсоюзным взносам.

8.1.9. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими профсоюзных обязанностей.

8.1.10. Не препятствует председателю Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством норм (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.1.11. Безвозмездно предоставляет Профсоюзу помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов и создает условия для размещения информации в доступном для всех Работников месте.

8.1.12. Предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

8.1.13. Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профсоюза.

8.1.14. Не допускает ограничений, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.1.15. Привлекает представителя Профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда материального стимулирования.

8.1.16. С учетом мотивированного мнения Профсоюза производит расторжение трудовых договоров с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин должностной инструкции, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ).

8.1.17. По согласованию с Профсоюзом производит:

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к награждению Работников отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат материального стимулирования (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение фонда материального стимулирования Работников.

8.1.18. Производит с предварительного согласия Профсоюза:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами Профсоюза (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод Работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.3. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.2.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

8.2.5. Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.2.6. Осуществляет контроль за охраной труда в организации.

8.2.7. Представляет и защищает трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.2.8. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

8.2.9. Осуществляет контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических Работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.2.10. Участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.2.11. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.2.12. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.2.13. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.2.14. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников образовательной организации.

9. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Срок действия договора три года с даты подписания сторонами.

9.2. Продление договора возможно один раз и на срок не более 3 (трех) лет по решению Сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

9.3. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

9.4. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

9.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

9.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

9.7. В случае реорганизации образовательного учреждения Коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.

9.8. При ликвидации ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.9. Любая из сторон, подписавших Коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

9.10. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

9.12. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников образовательного учреждения не реже двух раз в год.

9.13. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации образовательного учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет по труду и занятости населения для уведомительной регистрации коллективного договора.

9.14. Работодатель обязуется произвести (направить) настоящий договор для уведомительной регистрации не позднее 7 (семи) дней со дня его подписания, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

9.16. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех Работников ГБОУ школа № 409 Пушкинского района Санкт-Петербурга не позднее трех месяцев с момента его подписания.