

Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 423
Кронштадтского района Санкт-Петербурга

Председатель _____ Н.Е.Патина

« 5 » апреля 2022г.

Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 423
Кронштадтского района Санкт-Петербурга

Директор _____ С.А.Рыкина

« 5 » апреля 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 423
Кронштадтского района Санкт-Петербурга

на **2022 – 2025** годы

1. Общие положения

- 1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в РФ», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», локальными нормативными актами образовательного учреждения (далее по тексту - ОУ).
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя – директор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 423 Кронштадтского района (далее по тексту - Работодатель) и представитель работников - первичная профсоюзная организация Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 423 Кронштадтского района (далее по тексту - ППО).
- 1.3. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - КД) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОУ.
- 1.4. Цель КД – установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления ОУ и максимального социального и материального благополучия работников.
- 1.5. ППО признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.
- 1.6. Работодатель признает ППО полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрения трудовых споров работников с Работодателем.
- 1.7. ППО признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

2. Прием и увольнение работников

Работодатель:

- 2.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) порядок приема и увольнения работников.
- 2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника с уставом ОУ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о материальном стимулировании работников, должностными обязанностями. После подписания трудового договора знакомит под роспись с приказом о приеме на работу, инструкциями по охране труда и технике безопасности, другими локальными актами ОУ.
- 2.3. Производит запись должностей в трудовые книжки только в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, своевременно вносит запись о присвоенной квалификации по итогам аттестации и награждениях. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении знакомит работника под расписку в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку, в течение недельного срока.
- 2.4. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72, 72.1, 72.2 и 73 ТК РФ. При этом работник должен дать свое письменное согласие на перевод.

2.5. Изменение условий трудового договора производится в порядке, предусмотренном статьей 74 ТК РФ. При этом изменение педагогической нагрузки допускается лишь в случае изменения учебного плана, изменения количества обучающихся и (или) классов.

Первичная профсоюзная организация:

2.6. Подает Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании пунктов 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ.

2.7. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.8. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

**3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки
и переподготовки кадров**

Работодатель:

3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве (статья 179 ТК РФ) обладают также при равной производительности труда и квалификации:

- лица предпенсионного возраста (два года до пенсии),
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет,
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери,
- лица, получившие в учреждении трудовое увечье,
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

3.3. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения ППО.

3.4. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю зарплату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.5. Предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию ОУ высшего, среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочно и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в указанных заведениях. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

3.6. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

Первичная профсоюзная организация:

3.7. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками ОУ.

3.8. Принимает участие в аттестации педагогических работников ОУ на соответствие занимаемой должности.

3.9. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

4. Оплата труда работников

Работодатель:

- 4.1. Устанавливает предварительную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск, знакомит с ней работников под личную подпись.
С уточненной педагогической нагрузкой знакомит работников в сентябре под личную подпись. Заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.
- 4.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с согласия работника, которое выражается письменным заявлением, написанным им. Знакомит работника под личную подпись с тем, что работа меньше, чем за ставку зарплаты, не включается в специальный стаж для назначения досрочной пенсии педагогическим работникам.
- 4.3. Проводит своевременную работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменений в условиях оплаты труда.
- 4.4. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 ТК РФ не реже двух раз в месяц: 10 числа и 25 числа. Заработная плата перечисляется на дебетовую карту работника.
Обеспечивает извещение каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, ежемесячно выдавая расчетный листок.
- 4.5. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит выплаты при увольнении в последний день работы.
Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения ППО.
Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.
- 4.6. Производит доплату работникам при совмещении профессий или должностей, или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от объема выполненной работы.
- 4.7. Предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца об изменении условий трудового договора в соответствии со статьей 74 ТК РФ.
- 4.8. Устанавливает надбавку к заработной плате при работе в неблагоприятных условиях по итогам специальной оценки условий труда.
- 4.9. Производит оплату в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.
- 4.10. Выдвигает кандидатуры работников совместно с ППО к награждению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.
- 4.11. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам за ненормированный рабочий день, согласно утвержденному перечню должностей.
- 4.12. При простое не по вине работника оплата производится в размерах не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ). За учителями, воспитателями и другими педагогическими работниками, проводящими в этот период учебные занятия в меньшем объеме, чем это предусмотрено учебным расписанием или не проводящими занятий, но в обоих случаях привлекаемых к другой работе в объеме той нагрузки, которая установлена им в течение учебного года, сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Первичная профсоюзная организация:

- 4.13. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии.
- 4.14. В соответствии со статьей 370 ТК РФ осуществляет контроль за:
 - правильностью установления окладов и тарификационных ставок,
 - своевременным изменением тарификации педагогических работников,

- своевременной выплатой заработной платы,
 - установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам,
 - правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.
- 4.15. Принимает участие в разработке Положения о материальном стимулировании работников ГБОУ средней общеобразовательной школы № 423 Кронштадтского района Санкт-Петербурга, распределении фонда надбавок и доплат и заработной платы ОУ, осуществляет контроль за правильностью их применения.

5. Рабочее время и время отдыха

Работодатель:

- 5.1. Устанавливает режим работы с учетом мотивированного мнения ППО в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ОУ.
- 5.2. Определяет и закрепляет постоянное рабочее место, кабинет за работником на начало учебного года, издает об этом приказ.
- 5.3. Обеспечивает работника необходимым для работы инвентарем, в том числе учебно-наглядными пособиями.
- 5.4. Составляет расписание уроков и внеурочных занятий. При составлении расписания не допускается планирование разрывов в занятиях более одного часа в день.
- 5.5. Определяет график работы и занятости работников в период каникул и сдачи экзаменов, но не выше объема учебной нагрузки в учебное время.
- 5.6. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения ППО не позднее чем, за две недели до наступления календарного года и знакомит с ним работников под личную подпись.
- 5.7. Предоставляет отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенном Положением о данном виде отпуска.
- 5.8. Предоставляет 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, отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней.

Первичная профсоюзная организация:

- 5.9. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.
- 5.10. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.
- 5.11. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

6. Охрана труда работников

Работодатель:

- 6.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с законодательством РФ.
- 6.2. Обеспечивает здоровье и безопасные условия труда для работающих в ОУ. Заключает соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год.
- 6.3. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда, обучение работников по охране труда в соответствии с действующими нормативными документами.
- 6.4. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.
- 6.5. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в ОУ.

- 6.6. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда по итогам специальной оценки условий труда.
- 6.7. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.

Профкомитет:

- 6.8. Заключает от имени трудового коллектива соглашение по охране труда на календарный год.
- 6.9. Принимает участие в работе комиссии по принятию ОУ к новому учебному году и зиме.
- 6.10. Участвует в расследовании несчастных случаев.
- 6.11. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

7. Решение социально-бытовых вопросов

Работодатель:

- 7.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем.
- 7.2. Организует оздоровительную работу для работников ОУ.
- 7.3. Заключает договор обязательного медицинского страхования.
- 7.4. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в ОУ.
- 7.5. Поощряет денежными премиями работников – юбиляров с 50-летием, 55-летием, с 60-летием, с 65-летием, с 70-летием, с 75-летием в размере 60% от базовой единицы.
- 7.6. Выплачивает работникам, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию и проработавшим в учреждении не менее 10 лет, премию в размере базовой единицы.
- 7.7. Выплачивает работникам, впервые вступающим в брак и в связи с рождением ребенка единовременное пособие в размере 60% от базовой единицы.
- 7.8. Оказывает материальную помощь семье в случае смерти работника или его детей, родителей, супругов в размере не менее 60% от базовой единицы.
- 7.9. Оказывает материальную помощь в случае производственного травматизма в зависимости от степени тяжести в пределах базовой единицы.

Первичная профсоюзная организация:

- 7.10. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем.
- 7.11. Оказывает адресную социальную поддержку малообеспеченным сотрудникам, одиноким матерям, работникам, имеющих трех и более детей, одиноким пенсионерам.
- 7.12. Проводит работу по организации отдыха работников.
- 7.13. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профбюджета: нуждающимся, при погребении члена профсоюза и близких родственников, юбилярам, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию, пенсионерам по решению профоргана.
- 7.14. Участвует в работе по социальному страхованию.
- 7.15. Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым вопросам и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель:

- 8.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного органа в соответствии с требованиями ТК РФ и закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

- 8.2. Работодатель учитывает мотивированное мнение ППО при:
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка,
 - утверждении графика отпусков,
 - утверждении формы расчетного листка,
 - утверждении локальных актов, связанных с оплатой труда,
 - определении режима работы всех категорий работников,
 - аттестации работников на соответствии занимаемой должности,
 - разработке проектов документов (приказы), затрагивающие экономические и трудовые права работников.
- 8.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в ОУ, для участия в качестве делегатов создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.
- 8.4. Предоставляет профоргану необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
- 8.5. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно.
- 8.6. При возникновении коллективного спора соблюдает требования ТК РФ.

9. Вступление в силу, контроль, ответственность сторон

- 9.1. Срок действия договора 3 года с даты подписания.
- 9.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 9.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением форс-мажорных обстоятельств.
- 9.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами в порядке, определенном ТК РФ.
- 9.5. В случае реорганизации или ликвидации сторон, подписавших договор, он действует до окончания процедуры реорганизации или ликвидации.
- 9.6. Любая из сторон, подписавших КД, может вносить предложения об изменениях и дополнениях в порядке, установленном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.
- 9.7. В случае невыполнения данного КД, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 9.8. Контроль за выполнением КД осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно. ППО, подписавшая КД, для контроля за его выполнением проводит проверки, заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений договора.
- 9.9. Информация о ходе выполнения КД заслушивается сторонами на Общем собрании работников ОУ два раза в год.
- 9.10. Приложение к КД является его составной частью.
- 9.11. К КД прилагается соглашение по охране труда с приложением перечня профессий и должностей, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
- 9.12. КД составляется в трех экземплярах, имеющих равную силу.
- 9.13. Настоящий КД направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в течение 7 дней со дня подписания. Вступление настоящего КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.