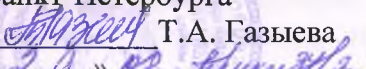
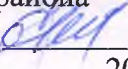


Государственное бюджетное образовательное учреждение  
Средняя общеобразовательная школа №414  
Красносельского района Санкт-Петербурга

От работодателя:  
Директор ГБОУ СОШ №414  
Красносельского района  
Санкт-Петербурга  
 Т.А. Газьева  
« 29 » 08 2014г  
М.П.

От работников:  
Председатель общего собрания трудового  
коллектива ГБОУ СОШ №414  
Красносельского района  
Санкт-Петербурга  Е.А. Линькова  
« 29 » 08 2014г  
М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками  
Государственного бюджетного образовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №414  
Красносельского района Санкт-Петербурга  
на 2014-2017 годы

## 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 414 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ СОШ №414 Красносельского района).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами.
- 1.3. Цель коллективного договора - определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБОУ СОШ №414 Красносельского района Санкт-Петербурга и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников. Создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
  - работодатель в лице его представителя – директора образовательного учреждения;
  - работники образовательного учреждения в дальнейшем — «трудовой коллектив»;
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора. Администрация образовательного учреждения обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения или расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Педагогическим советом:
  - Устав ГБОУ СОШ №414 Красносельского района;

- правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ №414 Красносельского района
  - соглашение по охране труда;
  - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - Положение о дополнительных выплатах стимулирующего характера работникам ГБОУ СОШ №414 Красносельского района Санкт-Петербурга;
  - Положение о порядке установления стимулирующих надбавок за эффективность деятельности педагогических работников, реализующих программы начального общего и основного общего образования, ГБОУ СОШ №414 Красносельского района Санкт-Петербурга;
  - другие локальные нормативные акты.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников образовательного учреждения в управлении образовательным учреждением (ст.53 ТЗ РФ)
- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
  - проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников. По вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - обсуждение с представительным органом работников планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - принятие локальных нормативных актов общим собранием работников образовательного учреждения;
- 1.17. Администрация ГБОУ СОШ №414 Красносельского района признает представителя трудового коллектива в лице председателя общего собрания трудового коллектива полномочным представителем коллектива работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением. При реализации права на участие в управлении образовательным учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ.

## **2. Трудовой договор.**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГБОУ СОШ №414 Красносельского района и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки.

- 2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст. 57 ТК РФ.
- 2.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т. д.).
- 2.5. Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 73, 162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.
- 2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр.
- 2.8. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы.
- 2.9. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев:
  - уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам;
  - сокращения количества классов;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и др.);
  - восстановления на работу учителя, прервавшего отпуск за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска. В указанных в данном абзаце случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.
- 2.10. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем образовательного учреждения до ухода работников в очередной отпуск.
- 2.11. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.12. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.
- 2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

- 2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами согласно ст. 77 ТК РФ.
- 2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГБОУ СОШ №414 Красносельского района Санкт-Петербурга, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.
- 2.17. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в образовательном учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85—90 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

- 3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
  - 3.1.1. работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников для нужд образовательного учреждения
  - 3.1.2. работодатель согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.
- 3.2. Работодатель обязуется:
  - 3.2.1. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
  - 3.2.2. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
  - 3.2.3. в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
  - 3.2.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ;
  - 3.2.5. предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.);
  - 3.2.6. по результатам аттестации педагогических работников работодатель обязан установить работникам соответствующие полученным квалификационным

категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4.1. Работодатель обязуется уведомлять в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала согласно ст. 82 ТК РФ.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.1.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

#### **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что

5.1.1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения согласно ст. 91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГБОУ СОШ №414 Красносельского района;

5.1.2. для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю;

5.1.3. для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня — не более 36 часов в неделю.  
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором.

5.1.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

- 5.1.5. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя на основе Учебного плана, утвержденного директором школы, экспертного заключения на учебный план ГБОУ СОШ №414 Красносельского района по соблюдению требований к структуре учебного плана и выполнению норм учебных часов, предназначенных на изучение предметов (в соответствии с распоряжением Комитета по образованию от 12.04.2013г №907-р), требованиями СанПиН 2.4.2.2821-10. «Санитарно-эпидемиологические нормы к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», с учётом баллов дневной и недельной нагрузки обучающихся.
- 5.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника согласно ст. 113 ТК РФ.
- 5.1.7. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия согласно ст. 99 ТК РФ.
- 5.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению руководителя ГБОУ СОШ №414 Красносельского района с письменного согласия работника на условиях, оговоренных между работодателем и работником ;
- 5.1.9. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.  
В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.
- 5.1.10. Для педагогических и других работников учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.
- 5.1.11. В каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.2.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.2.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.
- 5.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст. 334 ТК РФ.
- 5.2.4. Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 ТК РФ.
- 5.3. Работодатель обязуется:
- 5.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; ненормированным рабочим днем; особый характер работы в пределах от 3 до 12 календарных дней, в соответствии со ст. 116 —119 ТК РФ ( в соответствии с аттестацией рабочих мест).
- 5.3.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

- 5.3.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время
- 5.3.4. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска определяются Уставом образовательного учреждения. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения в соответствии со ст. 335 ТК РФ; подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона от 29 декабря 2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570).
- 5.3.5. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 ТК РФ
- 5.3.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.3.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен), если педагогические работники не являются дежурными по школе.
- 5.3.8. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

- 6.1.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется на основе: постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга", Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию от 2 декабря 2005г № 916-р (в ред. Распоряжений Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 03.09.2007 N 1232-р, от 27.06.2008 N 1070-р; от 28.08.2009 N 1494-р (ред. 05.10.2009) во исполнение Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга", Постановление Правительства от 13.03.2014 №165 «О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005».
- 6.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, специфики работы образовательного учреждения.
- 6.1.3. Оплата труда библиотечных работников образовательного учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.



6.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 12-е и 27-е числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с системой оплаты труда;
- выплат компенсационного характера, предусмотренных Положением об оплате труда работников ГБОУ СОШ №414 Красносельского района Санкт-Петербурга;
- выплат стимулирующего характера, предусмотренных Положением о порядке установления надбавок за эффективность деятельности педагогических работников, реализующих программы начального общего и основного общего образования, ГБОУ СОШ №414 Красносельского района Санкт-Петербурга и Положением о дополнительных выплатах стимулирующего характера сотрудникам ГБОУ СОШ №414 Красносельского района Санкт-Петербурга, регулирующие социально-экономическую и правовую защиту работников образовательного учреждения с целью улучшения материального положения сотрудников и усиления стимулирующей роли заработной платы. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии экономии ФНД.

6.1.6. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

6.1.7. При наступлении у работника права на изменение квалификационной категории, оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ, в размере 100 % суммы неполученного заработка.

6.2.2. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

#### **Условия и охрана труда.**

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производ-

ствительный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников, согласно ст. 219 ТК РФ.

- 6.3.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профсоюза с последующей сертификацией.
- 6.3.3. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.
- 6.3.4. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 6.3.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 6.3.6. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.3.7. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.3.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.
- 6.3.9. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.
- 6.3.10. Обеспечить разработку локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить .
- 6.3.11. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты.
- 6.3.12. Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте.
- 6.3.13. Обеспечивать спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 6.3.14. Проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
- 6.3.15. **Организовать проведение за счет средств учреждения медицинских осмотров работников.**
- 6.3.16. Проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении.
- 6.3.17. Обеспечивать в целях охраны труда:
  - соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
  - изучать условия труда на рабочих местах;

## 7. Гарантии и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 7.1. Работодатель предоставляет работникам следующие компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права:

- 7.1.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (см. часть первую ст. 146 и статью 147 ТК РФ),
- 7.1.2. Компенсационные выплаты при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (ст.178 ТК РФ): выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).
- 7.1.3. Выплаты за работу в выходные и праздничные дни: (ст. 153 ТК РФ)
- 7.1.4. Компенсационные выплаты дополнительных мер социальной поддержки (согласно главе 9 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» и Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013г №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»):
- единовременная выплата молодым специалистам государственного образовательного учреждения;
  - ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд всех видов транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50% от стоимости единого месячного проезда (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге;
  - молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимися педагогическими сотрудниками образовательного учреждения;
  - денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовых единицы один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга для педагогических работников, для которых образовательное учреждение является основным местом работы.
- 7.2. Работодатель не имеет права направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.
- 7.3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия (после ознакомления в письменной форме с правом отказаться от направления в служебные командировки и привлечения к сверхурочной работе, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 113, 259 ТК РФ) следующие категории работников:
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
  - работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет;
  - работников, осуществляющих уход за больными членами их семей с соответствии с медицинским заключением;
  - инвалидов;

## 8. Разрешение трудовых споров

- 8.1. Для решения трудовых споров привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в образовательном учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения

решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

8.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

## **9. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников образовательного учреждения в конце календарного года.

9.1.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов;

9.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

9.1.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.1.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК).

9.2.1. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

9.2.2. При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников школы. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение или дополнение. Об этом уведомляются все работники учреждения.

9.2.3. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст. 372 ТК.