

Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 692

Калининского района Санкт-Петербурга

Председатель профсоюзного комитета



О.А. Турдиева

2023 г.

Образовательная организация:

Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа

№ 692 Калининского района Санкт-Петербурга

Директор



С.Ф. Бянкина

2023 г.

ПРИНЯТ

на Общем собрании работников
27.03.2023 протокол № 2/23

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 692 Калининского района
Санкт-Петербурга

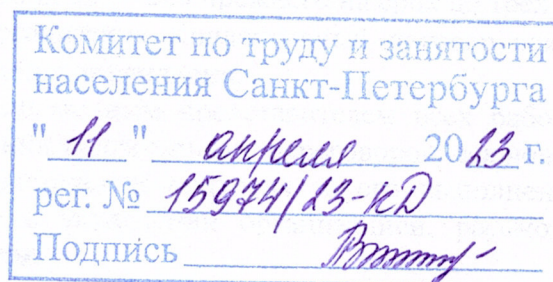
и

первичной профсоюзной организацией

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 692

Калининского района Санкт-Петербурга

на период 2023-2026 годы



Санкт-Петербург

2023

I. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации – Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 692 Калининского района Санкт-Петербурга (ГБОУ СОШ № 692 Калининского района Санкт-Петербурга) (далее по тексту – образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными актам - федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации – Санкт-Петербурга, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации - профсоюзного комитета образовательной организации (далее - профсоюз) и работодатель в лице руководителя образовательной организации (директора) (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Действие Коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе и структурного подразделения «отделение дополнительного образования детей».

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, изменения типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.6. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем всех работников образовательного учреждения 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. Профсоюз представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие полномочия и компетенцию представителей профсоюзной организации

при ведении, заключении и изменении коллективного договора, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.8. Содержание и структура Коллективного договора определяются сторонами (часть 1 статьи 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Прием, перевод и увольнение работников (условия высвобождения работников).

2.1. При приеме, переводе и увольнении (высвобождении) работников образовательной организации соблюдается порядок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. При приеме на работу работника, работодатель руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации (в том числе статья 195.3 в отношении профессиональных стандартов); Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; с учетом специфики работы иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Оформление приема работника на работу производится в соответствии с статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации, а также статьями 22.1., 22.2, 22.3. Трудового кодекса Российской Федерации в случае внедрения и функционирования в образовательной организации информационной системы работодателя, утвержденной к использованию в образовательной организации соответствующим государственным органом, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, хранение электронного документа в сфере трудовых отношений, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

(Под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений (далее - электронный документооборот) понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (далее - электронные документы), за исключением случаев, предусмотренных статьями 22.1., 22.2., 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации)

Медицинский осмотр при заключении трудового договора проводится в порядке, установленном статьей 69 Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, имеющими отношение к должности (трудовой функции) работника, принимаемого на работу и/или к специфике деятельности образовательной организации, а также положениями главы 52. Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда педагогических работников» в части, касающейся работодателя и/или работника образовательной организации.

2.3. При приеме на работу работник предоставляет работодателю документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

С 01.01.2020 г. в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора Работник, поступающий на работу в ГБОУ СОШ № 692 Калининского района Санкт-Петербурга, предьявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности (сформированные и оформленные в соответствии со

статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) вместе с трудовой книжкой или взамен ее - в целях соблюдения прав работника при расчете должностного оклада в соответствии с системой оплаты труда работников, действующей в образовательной организации, и определения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Сведения о трудовой деятельности могут использоваться Работодателем также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе в случаях:

когда при оплате труда работника (расчет должностного оклада в соответствии с системой оплаты труда, действующей у Работодателя на момент приема работника на работу) учитывается стаж работы (стаж педагогической работы, стаж работы по должности и т.п.);

для подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (на основании Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития России от 09.09.2020 N 585н «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам»).

Принимаемый на работу Работник, у которого на момент заключения трудового договора была оформлена бумажная трудовая книжка, вправе изъявить желание о дальнейшем ведении Работодателем бумажной трудовой книжки или о ведении трудовой книжки в электронном виде (в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника).

2.4. Перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии со статьями 72.1, 72.2., 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Трудовой договор.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами трудового законодательства и законодательства в сфере образования (общего среднего образования, дополнительного образования), в части, касающейся образовательной организации, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иным законодательством федерального и регионального уровня в части касающейся).

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один остается у работодателя, второй у работника.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и/или работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Условия трудового договора могут быть изменены вследствие изменения трудового законодательства в сфере регулирования трудовых отношений (в том числе педагогических работников), изменения законодательства по оплате труда работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга и по соглашению сторон, что отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору. Все вносимые изменения соответствуют требованиям трудового законодательства.

Объем учебной (преподавательской) работы (нагрузки) педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть в дальнейшем изменен по соглашению сторон с согласия работника в порядке, установленном соответствующим законодательным (нормативно – правовым) актом.

2.6. Испытание при приеме работника на работу устанавливается на основаниях, закрепленных в Трудовом Кодексе Российской Федерации.

2.7. Изменение трудового договора осуществляется в порядке, предусмотренном главой 12 Трудового кодекса Российской Федерации (в части касающейся).

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Датой увольнения (прекращения трудового договора) считается последний день работы, если иное не установлено федеральным законом, трудовым договором или соглашением между работодателем и работником.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. (статьи 77, 336, 336.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются: 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации; 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. (статья 336 Трудового кодекса Российской Федерации). Так как обучение обучающихся является неотъемлемой составляющей частью образования (образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов (пункт 1 части 1 статьи 2 «Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе» Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)) – применение, в том числе однократное, методов обучения, связанных с физическим и (или) психическим

насилием над личностью обучающегося, воспитанника, также рассматриваются как основание для прекращения трудового договора.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству определены статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников определено в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации. Также настоящим Коллективным договором закрепляется право за: лицами предпенсионного возраста (за год до наступления пенсионного возраста), одинокими матерями и отцами, воспитывающими детей в возрасте до 16 лет; родителями, воспитывающими детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, опекунами или попечителями, назначенные органом опеки и попечительства в порядке, установленном соответствующим законодательством, воспитывающими детей в возрасте до 16 лет и/или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

2.10. Работодатель.

2.10.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10.2. Производит запись в трудовую книжку, если принимаемый на работу Работник изъявляет желание передать Работодателю свою трудовую книжку для внесения записи о приеме на работу и дальнейшего ее хранения у Работодателя. Организует работу с трудовыми книжками работников в соответствии с приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек». Если работник устраивается в ГБОУ СОШ № 692 Калининского района Санкт-Петербурга, как на свою первую работу данные о его трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде (распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 г.).

2.10.6. При сокращении штата уведомляет профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении 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 (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать информацию о причине сокращения численности (количественный состав) или штатных должностей (наименование должности /должностей), список работников, которых планируется сократить и перечень имеющихся вакансий.

2.10.7. Высвобождаемым работникам предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10.8. Выполняет в отношении работников все свои обязательства работодателя и страхователя, требования законодательных нормативно – правовых актов Российской Федерации по социальному страхованию, по обязательному пенсионному страхованию в Российской Федерации, другие обязанности, закрепленные в нормативно - правовых

актах Российской Федерации с обязательством их исполнения для работодателя и страхователя.

2.11. Профсоюз.

2.11.1. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников – членов профсоюза на основании статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11.2. Оказывает бесплатную юридическую помощь работникам – членам профсоюза по вопросам трудового законодательства.

2.11.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения (высвобождения) работников.

2.11.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек, которые были оставлены у Работодателя. Так же, с 01.01.21020, осуществляет контроль за формированием Работодателем в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.11.5. Устанавливает для членов Профсоюза дополнительные виды поощрений за счет средств профбюджета:

- оплата части стоимости путевки в санаторий;
- награждение денежным поощрением, ценным подарком к праздникам, юбилейным датам, награжденным грамотами и почетными званиями Профсоюза.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка (переобучение) и повышение квалификации работников

3.1. Профессиональная подготовка, переподготовка (переобучение) и повышение квалификации работников производится в интересах образовательной организации с учетом статей 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации; Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; уставных задач; реализации воспитательной работы с обучающимися; обеспечения соблюдения нормативных требований по охране труда, пожарной и электро безопасности, санитарно – эпидемиологических и гигиенических правил, норм и требований при эксплуатации инженерных установок и сетей в здании образовательной организации и на ее территории; обеспечения гражданской обороны (действий при чрезвычайных ситуациях) и прочее, имеющее непосредственное отношение к образовательному процессу, работе с обучающимися, обеспечению полноценного и качественного функционирования здания и территории образовательной организации.

3.2. Работодатель.

3.2.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для повышения профессионального уровня работников, с учетом служебной необходимости как по ведению образовательной деятельности, так и для обеспечения выполнения требований законодательных актов, касающихся охраны труда, содержания здания и территории и проч.

3.2.2. Определяет направленность и формы профессиональной подготовки (в том числе переподготовки) и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития образовательной организации и ее нужд.

3.2.3. Обеспечивает условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года с учетом специфики деятельности (работы) образовательной организации, а также работника (должности, трудовой функции, дополнительного функционала).

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации с «отрывом от производства» сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.5. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с Разделом VII. «Гарантии и компенсации» Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Социальным кодексом Санкт-Петербурга – в части, непосредственного касающееся работников/работника.

3.2.6. Организует проведение аттестации работников на соответствие занимаемой должности (педагогических и руководящих работников (руководители 2-го и 3-го уровней) в соответствии с действующим Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников образовательной организации. Аттестацию проводит аттестационная комиссия образовательной организации, назначенная соответствующим приказом работодателя.

Устанавливает (непедагогическим) работникам категории в соответствии с действующим Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (общепрофессиональные должности) в соответствии с требованиями, указанными в разделе «Требования к квалификации» в Квалификационных характеристиках каждой должности (Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденное постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 г. N 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; Квалификационный справочник профессий рабочих, не вошедших в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденный постановлениями Госкомтруда). (все документы применяются в актуальной редакции).

3.3. Профсоюз.

3.3.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3.2. Принимает участие в работе аттестационной комиссии образовательной организации (делегирует в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзного комитета образовательной организации).

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и условиями трудового договора (дополнительных соглашений (при наличии)) должен соблюдать исполнять трудовые обязанности и соблюдать дисциплину труда, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными

федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.2. Для руководящих работников, работников категорий - «специалисты» (за исключением педагогических работников) и «служащие», работников рабочих профессий (по штатному расписанию образовательной организации) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (при работе на 1 ставку по должности).

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (статья 333 Трудового Кодекса Российской Федерации). Норма часов рабочего времени (принятого за ставку) установлена законодательным актом Правительства Санкт-Петербурга - Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.4. Неполное рабочее время – устанавливается в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.5. В образовательной организации установлена шестидневная рабочая неделя с общим выходным днем – воскресенье. По соглашению сторон трудового договора работнику может быть установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота и воскресенье. Общим выходным днем для всех работников является воскресенье (ч.2 ст. 111 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время перерыва для отдыха и питания устанавливается в соответствии со статьей 108 Трудового кодекса Российской Федерации. Питание во время перерыва (во время рабочего дня) работник оплачивает за счет собственных финансовых средств.

4.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательной организации регулируется: Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 года № 536 (данный документ включен в перечень нормативно – правовых актов, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное Федеральным законом от 31.07.2020 №247-ФЗ), Письмо Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23.03.2020 N 164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при наличии - Отраслевыми соглашениями Министерства образования (просвещения) Российской Федерации (утверждаемые Министерством образования (просвещения) РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (применяются в тот период на который распространяется их действие) с учетом пунктов 1, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 части 1 статьи 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» Федерального закона об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; внутренними документами работодателя (утверждаемые в текущем учебном году: расписаниями проведения учебных занятий с обучающимися, графиком производственных совещаний, графиком проведения заседаний коллегиальных органов работодателя (в которых необходимо принять участия работнику).

4.7. Дни недели с понедельника по субботу, свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий с учащимися по расписанию, не являются для них выходными днями в понимании части 1 статьи 111 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные дни/день на рабочей неделе предоставляются педагогическому работнику, в зависимости от занимаемой должности, для и воспитательной работы, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, а также для исполнения образовательной организацией - государственным бюджетным образовательным учреждением государственного задания по организации и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в соответствии с пунктом 4 статьи 59 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и действующим Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденным Министерством просвещения Российской Федерации и Федеральной службой надзора в сфере образования и науки (для подготовки к работе пункта приема экзаменов (ППЭ) и в дни проведения государственных экзаменов на ППЭ, действующего по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (учредителей - администрации Калининского района Санкт-Петербурга и Комитета по образованию Санкт-Петербурга).

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. Для педагогически работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу – рабочее время не превышает их учебной нагрузки до начала каникул. В эти периоды они привлекаются работодателем к другой педагогической и организационной работе в пределах установленной педагогической нагрузки. График работы в каникулы составляется: для педагогических работников заместителями директора (по направлениям - по учебно – воспитательная работа и воспитательная работа), для педагогических работников структурного подразделения - заведующим структурного подразделения, для работников рабочего персонала (уборщики помещений, уборщики территорий, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электромонтер) – заместителем директора (по административно – хозяйственной работе) и согласовываются работодателем (руководителем). Время перерыва для отдыха и питания в дни каникул устанавливается в соответствии со статьей 108 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. В случае: возникновения чрезвычайной ситуации (обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей (часть 1 статьи 1 Федерального закона от 21.12.1994 N 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера"), необходимости исполнения работником обязанностей граждан Российской Федерации в области гражданской обороны (статья 10 Федерального закона от 12.02.1998 N 28-ФЗ "О гражданской обороне") работник может быть вызван администрацией работодателя на работу в свободное от работы время.

4.9.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.10. При приеме работника на дистанционную (удаленную) работу трудовые отношения между Работодателем и работником дополнительно регулируются главой 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса Российской Федерации в части касающейся.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается в пределах 6-ти дневной рабочей недели и периода рабочего времени образовательной организации. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора и оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.11. Работники образовательной организации могут быть переведены по решению Работодателя на дистанционную (удаленную) работу. Работодатель принимает решение о переводе работников на дистанционную (удаленную) работу при издании соответствующего нормативно – правового акта органом государственной власти (федерального и регионального уровней (Санкт-Петербурга), органа исполнительной государственной власти, в ведении которого находится образовательная организация (администрации Калининского района Санкт-Петербурга), с данной рекомендацией (или прямым распоряжением). При организации данного вида работы Работодатель руководствуется положениями статьи 312.9. главы 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса Российской Федерации.

О переводе на дистанционную (удаленную) работу Работодатель до принятия локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционные работы информирует работника письменно в виде уведомления с указанием обстоятельств (случая и т.п.), послуживших основанием для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работника в период дистанционной (удаленной) работы соответствуют его режиму работы и отдыха, которые были ему установлены до перехода на дистанционную (удаленную) работу. В случае возникновения необходимости вызова Работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте – Работодатель по согласованию с работником составляет график выхода на работу (с указанием конкретной даты и времени в рамках рабочей недели и рабочего времени работника). График утверждается Работодателем, и работник знакомится с графиком под личную роспись не позднее чем за три рабочих дня.

При принятии Работодателем решения об отмене перевода работников на дистанционную (удаленную) работу, Работодатель извещает об этом работников в письменном виде (по контактными данным работника: по электронной, смс-сообщением и т.п.) не позднее чем за три рабочих дня.

4.12. Виды поощрений работников за труд определяются правилами внутреннего трудового распорядка для работников образовательной организации.

4.13. Работодатель.

4.13.1. Устанавливает режим работы образовательной организации в соответствии с Уставом; составляет расписание учебных и других занятий в системе внеурочной деятельности, дополнительного образования; расписание работы групп продленного дня для обучающихся, составляет график работы педагогических работников на период

каникул – с учетом специфики деятельности образовательной организации и обязанности выполнения государственного задания (цели и задачи, для исполнения которых было создано государственное учреждение), трудового законодательства.

4.13.2. Устанавливает объем работы (преподавательской, педагогической, рабочей нагрузки) работникам в соответствии с их должностью (трудовой функцией) и нормативными законодательными актами, устанавливающими продолжительность рабочего времени (в том числе норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) в соответствии с нормативно – правовыми актами.

4.13.3. Изменяет (уменьшает или увеличивает) объем педагогической работы, больше или меньше нормы часов, принятой за ставку заработной платы, в порядке, определенном в соответствующем нормативно – правовом акте.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.13.4. В случае объективной необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за работником.

4.13.5. Обеспечивает работников инвентарем и иными предметами, и средствами, необходимыми для выполнения работником его должностных (функциональных) обязанностей, трудовой функции.

4.13.6. Определяет и утверждает перечень должностей, которым может быть установлен ненормированный рабочий день.

4.13.7. Устанавливает ненормированный рабочий день работнику (по соглашению сторон) с отражением данного факта в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и соответствующем приказе.

4.13.8. Привлекает работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и в порядке, закрепленных статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.13.9. Поручает работнику выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (трудовую функцию), но связанной с необходимостью исполнения уставных целей и задач, государственного задания и/или государственного заказа, деятельностью учреждения (как образовательной организации, юридического лица, содержание здания и территории, и т.п.) с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда и Положением о доплатах и надбавках, стимулирующих выплатах, премировании, действующими в образовательной организации.

4.13.10. Составляет график ежегодных оплачиваемых отпусков работников и утверждает его в порядке и в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков с учетом специфики видов экономической деятельности образовательной организации.

4.13.11. Производит продление, перенесение, разделение и отзыв из него работника с его согласия в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации, другими актуальными нормативно – правовыми актами (правила, порядок и т.п., утвержденные советующим органов государственной власти).

4.13.12. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией осуществляется в порядке, определенном в статье 126 Трудового кодекса Российской Федерации, при условии наличия финансовых возможностей (денежных средств в плане финансово – хозяйственной детальности на календарный год, утвержденным учредителем, по заработной плате (средств, направленных на оплату труда), если данная выплата не повлечет за собой ухудшение оплаты труда других работников, возникновение дефицита денежных средств, направленных на оплату труда работников и т.п..

4.13.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, конкретная продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка работников, и который не может быть менее трех календарных дней и больше четырнадцати календарных дней. Данный отпуск подтверждается в письменной форме – в трудовом договоре при приеме работника на работу или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.13.14. Предоставляет на основании личного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях при соглашении сторон.

4.13.15. Предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.13.16. Организует в образовательной организации для работников общественное питание (столовая, буфет) в предназначенном для этих целей помещении. Оплату питания работник осуществляет из личных денежных средств.

4.14. Профсоюз.

4.14.1. Дает мотивированное мнение (согласовывает) о графике работы (расписание уроков, расписание в системе дополнительного образования детей и т.п.), графике ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.14.2. Организует и проводит культурно – массовую работу с членами профсоюза.

4.14.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства и охраны труда в вопросах режима работы и отдыха.

V. Оплата труда

5.1. В образовательной организации действуют система оплаты труда работников, которая закрепляется локальным актом образовательной организации – Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 692 Калининского района Санкт-Петербурга, разработанного в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации – Санкт-Петербурга об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации (Санкт-Петербурга).

5.2. Для расчета размера должностных окладов работников проводится их тарификация в соответствии с действующей в образовательной организации Системой оплаты труда.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации (или Министерством, соответствующим теме докторской или кандидатской работы) решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный настоящим коллективным договором: заработная плата за первую половину календарного месяца - 27 числа, заработная плата за вторую половину того же календарного месяца - 12 числа, следующего за ним месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере в соответствии с частью 1 статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию (банк), указанную в заявлении работника. По коллективному желанию работников, образовательная организация может заключить договор с одним банком, как юридическое лицо на предоставления услуг в рамках «зарплатных» проектов.

5.6. Все денежные расчеты (выплаты) работнику по заработной плате, оплате ежегодного оплачиваемого отпуска и т.п., производиться в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, другими нормативно – правовыми актами, имеющими подобную силу в отношении работодателя.

5.7. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции). Индексация заработной платы в образовательной организации производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации – Санкт-Петербурга, регулирующие оплату труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных исполнительному органу власти в Санкт-Петербурге).

5.8. Оплата труда в особых условиях, регулируется частью 1 статьи 146 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда регулируется статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом результатов специальной оценки условий труда, проводимой на основании и в порядке действующего Федерального закона, устанавливающего правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, а также обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.10. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Оплата работы в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в части, касающейся.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, регулируется статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации, действующим у работодателя.

5.13. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, воспитателей оплачивается дополнительно. Оплата почасовая.

5.14. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых образовательная организация является местном основной работы.

5.15. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.16. Работодатель.

5.16.1. Несет ответственность за правильность определения размера должностного оклада работников.

5.16.2. Производит доплаты и надбавки, стимулирующие выплаты работникам в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением о системе оплаты труда работников, Положением о доплатах и надбавках, стимулирующих выплатах, премировании, действующих у Работодателя.

5.16.3. Предупреждает работников персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до введения новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда, изменении

определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

5.16.4. Определяет ежегодно на начало учебного года объем учебной нагрузки педагогических работников (по соглашению сторон), выполняющих учебную (преподавательскую) работу, и устанавливает локальным нормативным актом образовательной организации (приказом).

В целях соблюдения прав работников и соблюдения срока предупреждения работников об изменениях условий труда (не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора), предварительный объем учебной нагрузки педагогических работников в соответствии с утвержденной образовательной программой (учебным планом на новый учебный год) по соглашению сторон устанавливается до ухода педагогических работников в ежегодный оплачиваемый отпуск. Дополнительное соглашение на установленную на новый учебный год учебную нагрузку (при условии изменения ее размера по сравнению с предыдущим учебным годом) заключается сторонами не позднее 31 августа текущего года.

5.16.5. Проводит своевременную работу по тарификации работников для определения должностного оклада/размера заработной платы.

5.17. Профсоюз.

5.17.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии (делегировать одного члена профкома в состав тарификационной комиссии)

5.17.2. Принимает участие в разработке локальных актов образовательной организации, устанавливающих систему оплаты труда работников, порядок установления и выплаты доплат, надбавок, стимулирующих выплат.

5.17.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в соответствии с статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

VI. Гарантии и компенсации

6.1. Гарантии и компенсации в образовательной организации производятся в соответствии с Разделом VII. «Гарантии и компенсации» Трудового кодекса Российской Федерации в части, непосредственно касающейся работников образовательной организации.

6.2. Другие компенсации и гарантии производятся в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации – Санкт-Петербурга (непосредственно касающихся работников образовательной организации).

6.3. Работодатель.

6.3.1. Устанавливает нагрузку меньше нормы, принятой за ставку заработной платы, с письменного согласия работника в форме заявления (или дополнительного соглашения к трудовому договору).

6.4. Профсоюз

6.4.1. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь, различные компенсации членам профсоюзной организации в соответствии с Положением о профсоюзе.

VII. Охрана труда

7.1. Охрана труда в образовательной организации – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иных мероприятий и направлена на обеспечение прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Другие термины и понятия трактуются и применяются в образовательной организации в соответствии с нормативно – правовыми актами в сфере трудового законодательства и в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации.

7.2. Работодатель

7.2.1. Охрана труда в отношении прав и обязанностей работодателя регулируется главами 35, 36, 36.1., 37, 38 Трудового кодекса Российской Федерации в части, непосредственно касающейся работодателя в лице руководителя образовательной организации.

7.2.2. Работодатель обеспечивает выполнение требований законодательных актов по охране труда.

Работодатель обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты (прошедших подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании) в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса РФ.

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также единые Типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

7.2.3. Создает Службу охраны труда (при отсутствии в штатном расписании должности специалиста по охране труда) в соответствии и в порядке, определенном в статье 223 Трудового кодекса Российской Федерации.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.2.4. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создается комиссия по охране труда в соответствии со статьи 224 Трудового кодекса Российской Федерации. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного

органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) (при наличии такого представительного органа).

Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда на основе которого работодатель разрабатывает свой локальный акт.

7.2.5. Оказывает содействие членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.

7.2.6. Заключает ежегодное Соглашение по охране труда.

7.2.7. Обеспечивает подготовку специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование.

7.2.8. Организует составление и предоставление государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости.

7.2.9. Разрабатывает и утверждает локальные акты образовательной организации по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.10. Осуществляет совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.11. Освобождает от основной работы на время прохождения обучения по охране труда (первичное, повышение квалификации), исполнения ими своих непосредственных обязанностей.

7.2.12. За счет средств работодателя организует проведение процедуры специальной оценки условий труда (в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

7.2.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

7.2.14. За счет средств работодателя организует проведение медицинского осмотра работников в порядке, периодичности и в объеме, установленными соответствующим/и/ действующим/и/ нормативно – правовым/и/ актом/ами/ федерального законодательства об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.2.15. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему повреждением здоровья на рабочем месте (по вине работодателя (если этот факт будет установлен и подтвержден соответствующими документами), в порядке, установленном законодательством.

7.2.16. Заключает Соглашение по охране труда.

7.3. Профсоюз

7.3.1. Заключает от имени работников Соглашение по охране труда и контролирует его выполнение.

- 7.3.2. Делегирует своего кандидата/ов/ в службу и комиссию по охране труда.
- 7.3.3. Участвует в расследовании несчастных случаях и профзаболеваний в составе соответствующих комиссий.
- 7.3.4. Участвует в разработке локальных актов по охране труда, в том числе инструкций и должностных обязанностей по охране труда.
- 7.3.5. Участвует в разработке и проведении комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 7.3.6. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством в части непосредственно касающейся сферы деятельности образовательной организации.
- 7.3.7. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
- 7.3.8. Проводит работу по оздоровлению детей работников образовательной организации. – членов профсоюза.

7.4. Работники

7.4.1. Ответственно исполняют: положения Трудового кодекса Российской Федерации в отношении соблюдения, обеспечения охраны труда и соответствующих обязанностей работника (в т.ч. статья 215); требования пункта 4, 7, 8, 9, 10, 11 части 1, пункты 1, 2, 3, части 2 статьи 41, частей 2, 3, 6, 4, 9, 10, 11 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; положения локальных актов образовательной организации: должностные обязанности и должностные обязанности по охране труда; инструкции по охране труда; приказы, закрепляющие и/или регламентирующие требования и нормы охраны труда.

Исполнение правил техники безопасности, антитеррористической защищенности образовательной организации, положений статьи 12 Федерального закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции» (инструкций, порядков, правил, приказов и других локальных как законодательных нормативно – правовых, так и внутренних актов образовательной организации и проч.) также является частью обеспечения и соблюдения охраны труда.

7.4.2. Ответственно относятся к прохождению ежегодного, в соответствии с трудовым законодательством, периодического медицинского осмотра, а также внеочередного медицинского осмотра по направлению работодателя. Прохождение периодического медицинского осмотра является частью трудовой дисциплины.

7.4.3. Под обязательством соблюдения работником требований охраны труда подразумевается и соблюдение им требований охраны труда и правил техники безопасности в отношении других работников, обучающихся, посетителей.

7.4.4. Не допускают поведение (действия или бездействие), которое может привести к личной травме в образовательной организации или на ее территории и/или травме других работников, обучающихся, посетителей. Действие или бездействие работника, вследствие которого был причинён вред жизни и здоровью другого работника или обучающегося, посетителя рассматривается как грубое нарушение трудовой дисциплины и Устава.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. В образовательной организации не допускается ограничение гарантированной законом профсоюзной деятельности.

8.2. Работодатель соблюдает положения Трудового кодекса Российской Федерации в отношении профсоюзной деятельности и деятельности (полномочий) профсоюзного комитета, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзного комитета образовательной организации при утверждении локальных актов:

правила внутреннего трудового распорядка для работников

положение об оплате труда работников

соглашение по охране труда

положение о доплатах и надбавках, материальном стимулировании работников

кодекс этики и служебного поведения работников

должностные обязанности работников

локальные акты по охране труда

другие локальные акты образовательной организации в случаях, закрепленных Трудовым кодексом Российской Федерации и/или федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации – Санкт-Петербурга.

8.4. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза,

8.6. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету образовательной организации необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.7. Профсоюзный комитет совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Взимание взносов и их перечисление осуществляется ежемесячно из заработной платы работников путем безналичного расчета, бухгалтерской службой, обслуживающей образовательную организацию, на счет Профсоюза работников образования Калининского района Санкт-Петербурга.

IX. Вступление коллективного договора в силу, срок его действия и контроль его выполнения

9.1. Коллективный договор вступает в силу со дня, установленного настоящим коллективным договором – на следующий день после календарной даты его подписания сторонами.

9.2. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Стороны могут принять решение не заключать на следующий срок коллективный договор.

9.3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, за исключением случаев, не зависящих от воли сторон.

9.4. Любая из сторон может вносить предложения об изменениях и/или дополнениях в отношении коллективного договора.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения, а также

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.6. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей обеих сторон, а также сторонами самостоятельно.

Информация о выполнении Коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников образовательной организации не реже одного раза в год.

Х. Заключительные положения.

10.1. Все трудовые отношения сторон, не отраженные в настоящем Коллективном договоре, регулируются и исполняются сторонами в соответствии с положениями, требованиями, нормами и правилами нормативно – правовых актов трудового законодательства.

10.2. Коллективный договор, направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду - Комитет и занятости по труду Санкт-Петербурга.

10.3. Коллективный договор составляется в 3-х экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр храниться у работодателя, второй в профсоюзном комитете, третий передается в Комитет и занятости по труду Санкт-Петербурга при регистрации

10.4. Приложение 1 к Коллективному договору является его составной частью.

**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Наименование должности
1.	Заместитель директора (по административно – хозяйственной работе)
2.	Заведующая библиотекой
3.	Заведующий хозяйством
4.	Документовед
5.	Специалист по кадрам