Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 574
Невского района Санкт-Петербурга
Председатель _____С.Н. Селецкая
"21" марта 2024 г.
М.П.

Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 574
Невского района Санкт-Петербурга
Директор _____М.А. Волкова
"21" марта 2024г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ ГОСУДАРСТВЕННЫМ БЮДЖЕТНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛОЙ № 574 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И РАБОТНИКАМИ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 574 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА НА 2024 - 2027 ГОДЫ

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"12" марта 2025 г.
рег. № 16969/25-КД
Подпись _____

2024 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Сторонами коллективного договора являются:
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 574 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ школа № 574), в лице руководителя Волковой Марины Александровны (далее – Работодатель), действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники ГБОУ школы № 574, в лице председателя ППО Селецкой Светланы Николаевны (далее – Профсоюз), действующего на основании Протокола общего собрания от 21.06.2024 года № 34, с другой стороны (далее – Работники), (далее – Стороны).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками ГБОУ школы № 574.

1.3. Стороны признают, что развитие Работодателя и благополучие Работников взаимосвязаны. Стороны заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают конфликтные ситуации путем переговоров.

1.4. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль над организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование Работников и их привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности, иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.5. Основными принципами взаимоотношений между Работодателем и Работниками признаются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- безусловное соблюдение сторонами норм действующего трудового законодательства;
- реальность и выполнимость обязательств, принятых на себя сторонами;
- обязательность выполнения принятых на себя обязательств;
- ответственность сторон за невыполнение условий коллективного договора.

1.6. Цель коллективного договора – установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными трудовым законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия Работников.

1.7. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности.

1.8. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем всех Работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в

управлении организацией, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем.

При этом Профсоюз не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся его членами, если работник не уполномочил Профсоюз представлять его интересы в установленном порядке.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Стороны договорились добиваться успешной деятельности образовательного учреждения, повышения дисциплины и качества труда, а также материального состояния работающих; недопущения случаев снижения заработной платы ниже существующего уровня.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1.Обеспечить Работников необходимыми материальными и финансовыми ресурсами для выполнения работ.

2.2.2. Создать необходимые условия для отдыха и восстановления сил работников учреждения.

2.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на улучшение бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию досуга и отдыха.

2.2.4. Представлять Профсоюзу информацию о выполнении учреждением намеченных социально-экономических показателей.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой работе образовательного учреждения присущими Профсоюзу методами, в том числе развитием соревновательных принципов среди работников, повышении эффективности их труда, с установлением совместно с администрацией систем поощрения за высокое качество труда.

2.3.2. Представительствовать от имени работников, а также участвовать в комиссиях при разрешении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы, другие производственные и социально-экономические проблемы.

2.3.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

2.3.4. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.3.5. Осуществлять самостоятельно и через уполномоченных лиц по охране труда контроль над соблюдением правил охраны труда.

2.3.6. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3.7. Выражать мотивированное мнение при увольнении Работников по инициативе администрации; представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.8. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда, улучшения санитарно-бытовых условий.

2.3.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения.

2.3.10. Добиваться роста заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для выполнения трудовых обязанностей.

III. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель:

3.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения Работников.

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

- должностными обязанностями;
- Уставом;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате труда работников ГБОУ школы №574 Невского района Санкт-Петербурга;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. При заключении трудового договора принимает от Работника, поступающего на работу, сведения о трудовой деятельности (справку СТД-Р). Формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

3.1.4. При приеме на работу педагогических и руководящих Работников самостоятельно определяет, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта.

Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в ГБОУ школе № 574 Невского района Санкт-Петербурга показателей и критериев.

3.1.5. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ, обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

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

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

3.1.8. Испытание при приеме на работу не устанавливает:
- для молодых специалистов;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;
- для женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет.

3.1.9. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой, в следующих размерах: расходы по проезду – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

3.1.10. Дополнительно к установленным законодательством гарантиям работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные неоплачиваемые дни для учебы по личному заявлению Работника в случае необходимости, а также для учащихся может быть установлен гибкий график работы, если это не наносит ущерб учебному процессу. Предоставление таких гарантий не зависит от наличия в образовательном учреждении, в котором обучается Работник, государственной аккредитации.

3.1.11. Выполняет обязательства, в соответствии с которыми класс, которому определен классный руководитель, сохраняется за данным педагогом до момента выпуска, если классный руководитель не выскажет иного желания.

3.1.12. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях организует дистанционный характер работы Работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Профкома и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы. При организации дистанционного характера работы возлагает на себя обязанность по обеспечению работников необходимыми средствами связи и оргтехникой.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Представляет Работодателю мотивированное мнение при расторжении с Работниками трудовых договоров.

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

3.2.3. Контролирует соблюдения Работодателем трудового законодательства.

IV. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ

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

4.2. Работодатель:

4.2.1. Признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных трудовым законодательством, в том числе обладают:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в образовательных учреждениях свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы малолетних детей в возрасте до 16 лет.

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

4.2.3. Проводит специальную оценку условий труда.

4.2.4. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности представителя Профсоюза.

4.2.5. Уведомляет педагогических работников под личную подпись о том, что работа без выполнения нормы часов на ставку не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной трудовой пенсии по старости педагогическим работникам.

4.2.6. Устанавливает режим работы образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

4.2.7. Педагогическим работникам (заместителю директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, учителям и методистам) предоставляет один день в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте.

4.2.8. Составляет расписание уроков и внеурочных занятий таким образом, чтобы при составлении расписания не допускалось разрывов («окон») в занятиях более двух часов в день. В случае невозможности избежать таких разрывов, оплачивает их из расчета пятьдесят процентов за счет фонда надбавок и доплат.

4.2.9. Предоставляет педагогическому работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме, которая была установлена до ухода в отпуск в случае, если работник не попросит об изменении нагрузки.
4.2.10. Предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости в связи с 25-летней педагогической работой.
4.2.11. Признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов Санкт-Петербурга Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.
4.2.12. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.
4.2.13. Создает условия для формирования и совершенствования профессиональных компетенций педагогов, включая развитие института наставничества.
4.2.14. Проводит изменения в локальных нормативных актах в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Профсоюз:
4.3.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими Работниками.
4.3.2. Принимает участие в аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.
4.3.3. Осуществляет контроль над соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.
4.3.4. Обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

V. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель:
5.1.1. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год до 1 июня каждого года, знакомит с ней Работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит работника не позднее сентября под личную подпись.
5.1.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника. Уведомляет Работника под личную подпись о том, что работа без педагогической нагрузки, установленной для ставки, не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной страховой пенсии по старости. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.

5.1.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.
5.1.4. Производит выплату заработной платы:
- заработная плата за первую половину месяца 29 числа каждого месяца
- заработная плата за вторую половину месяца 14 числа каждого последующего месяца[1] (Федеральный закон от 27.12.2019 № 479-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный кодекс РФ в части казначейского обслуживания и системы казначейских платежей»)

5.1.5. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза.
5.1.6. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.
5.1.7. Обеспечивает контроль над своевременностью и правильностью выплат пособий.
5.1.8. Производит дополнительную оплату Работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия Работника.
5.1.9. Производит доплаты учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования в соответствии с локальными нормативными правовыми актами, являющимися приложением к настоящему Коллективному договору.
5.1.10. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении.
Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.
5.1.11. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

[1] Не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзом (принцип прозрачности).

5.1.12. Предупреждает Работников письменно и персонально не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

5.1.13. Выплачивает Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

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

5.1.15. Производит оплату в двойном размере, либо по заявлению Работника предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.1.16. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.

5.1.17. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.1.18 Совместно с Профсоюзом выдвигает кандидатуры работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

5.1.19. Выделяет средства на поощрение работников из ФНД или фонда стимулирования:

5.1.19.1. За безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10 лет в связи с:

- 50-летием – в размере не менее 2000 рублей;
- 55-летием – в размере не менее 3000 рублей;
- 60-летием – в размере не менее 4000 рублей.

5.1.20. Дополнительно к материальной ответственности, установленной действующим законодательством, за нарушение сроков выплаты заработной платы выплачивает работникам компенсацию в размере 1% от невыплаченных сумм за каждый день задержки выплаты.

5.1.21. Производит дополнительные единовременные выплаты поощрительного характера:

- до 150% от должностного оклада при награждении государственными наградами РФ;
- до 150% от должностного оклада при присвоении Почетного звания «Заслуженный учитель» РФ;
- до 150% от должностного оклада при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- до 150% от должностного оклада при награждении Знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- до 120% от должностного оклада при награждении Знаком «За заслуги в образовании»;
- до 100% от должностного оклада при награждении Почетными грамотами Министерства образования и науки РФ;
- до 30% от должностного оклада при награждении благодарственными письмами администрации Невского района.

5.1.22. Предоставляет оплачиваемые дни отдыха Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами до 18 лет, в порядке, определенном ТК РФ.

5.1.23. Сохраняет право на получение повышающего коэффициента за квалификационную категорию в течение срока действия квалификационной категории, при выполнении педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий Работодателя.

5.2.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

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

5.2.3. Принимает участие в разработке Положения об оплате труда работников, распределении фонда экономии и осуществляет контроль над правильностью его применения.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работодатель:

6.1.1. Устанавливает режим рабочего времени Работников с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.1.2. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

6.1.3. Предоставляет право педагогам использовать 6 часов в неделю для самостоятельной методической работы (посещение библиотек и семинаров) без обязательного присутствия на рабочем месте.

6.1.4. Составляет расписание уроков и внеурочных занятий таким образом, что при составлении расписания не возникали разрывы («окна») в занятиях более двух часов в день. В случае невозможности избежать таких разрывов, оплачивает их из расчета 50% от заработной платы работника за счет фонда надбавок и доплат.

6.1.5. Определяет график работы и занятости Работников в период каникул и сдачи экзаменов, но не выше объема учебной нагрузки в учебном году.

6.1.6. Привлекает Работников к работе во время ненормируемой части педагогической работы только с их согласия и при условии оплаты пропорционально отработанному времени.

6.1.7. Не позднее чем за две недели до окончания календарного года, с учетом мотивированного мнения Профсоюза (полученного в соответствии со статьей 372 ТК РФ), составляет график отпусков и знакомит с ним работников под личную подпись.

6.1.8. Предоставляет педагогическим Работникам на основании личного заявления отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных Уставом Работодателя или Положением о данном виде отпуска, являющемся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

6.1.9. Предоставляет отпуск работникам, имеющим инвалидность, отпуск в размере не менее 30 календарных дней.

6.1.10. Обязуется предоставлять дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям в случае, если это не наносит ущерб образовательному процессу. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.1.11. Определяет перечень должностей работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, означающий возможность эпизодического (не чаще одного раза за три дня) привлечения к работе за пределами рабочего времени. Указанным в перечне работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее четырех дней.
6.1.12. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению работников, совмещающих работу с обучением.
6.1.13. Устанавливает работникам, имеющим инвалидность, неполную рабочую неделю, составляющую 35 рабочих часов.
6.1.14. Предоставляет дополнительные оплачиваемые дни отпуска при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работника – 3 календарных дня.
6.1.15. Предоставляет дополнительные оплачиваемые дни отпуска работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 календарных дня.
6.1.16. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное время (без ущерба для образовательного процесса) следующим категориям Работников:

- работникам, в текущем рабочем году отозванным из отпуска;
- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;
- женщинам, имеющим детей до 14 лет;
- женам военнослужащих срочной службы;
- работникам, совмещающим работу с обучением;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;
- одному из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

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

- при бракосочетании работников - 3 календарных дня;
- при бракосочетании детей – 2 календарных дня;
- при смерти родственников – 3 календарных дня;
- при переезде на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов на службу в армию – 1 календарный день;
- педагогическим работникам, чьи воспитанники заняли призовые места на олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях всех уровней – до 14 календарных дней;

- председателю Профсоюза - 3 календарных дня;
- уполномоченному по охране труда – 1 календарный день;
- членам Профсоюза - 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- работникам, имеющим отраслевые и профсоюзные награды, – 1 календарный день.

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

6.1.19. Предоставляет педагогическому работнику после выхода из отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком педагогическую нагрузку в объеме, который был установлен до предоставления соответствующих отпусков.

6.1.20. Предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы и отпусков, а также о графиках занятости Работников в летний период.

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

6.2.3. Осуществляет контроль над соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

VII. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

7.1.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда Работников.

7.1.3. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.

7.1.4. Формирует комиссии по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.1.5. Контролирует выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.1.6. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688.
7.1.7. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.
7.1.8. Своевременно проводит инструктажи и обучение работников безопасным методам и приемам в работе, соответствующим действующему законодательству.
7.1.9. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.
7.1.10. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев.
При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы, относящейся к педагогической деятельности, происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.
7.1.11. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты Работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.
7.1.12. Возмещает Работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в размере 10 должностных окладов.
7.1.13. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюза по охране труда в его деятельности.
7.1.14. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучение работников.
7.1.15. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за Работником среднего заработка.
7.1.16. Оказывает содействие членам комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.
7.1.17. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета в соответствии с потребностями и возможностями.

7.2. Профсоюз:
7.2.1. Заключает от имени Работников Соглашение по охране труда на календарный год.
7.2.2. Принимает участие в работе комиссии по принятию школы к новому учебному году и зиме.
7.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев.
7.2.4. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
7.2.5. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

VIII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРОБЛЕМ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны подтверждают, что работники ГБОУ школы № 574 пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Санкт-Петербурга.

8.2. Работодатель:

8.2.1.Заключает договор обязательного социального страхования.

8.2.2. Соблюдает обязанность по выплате компенсации на отдых и оздоровление педагогических работников в соответствии с законодательством.

8.2.3. Предоставляет педагогическим работникам, отработавшим не менее 25 лет в учреждениях для детей, право выхода на досрочную страховую пенсию по старости.

8.2.4. Предоставляет молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками, ежемесячную денежную компенсацию затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге.

8.2.5. Организует оздоровительные мероприятия для Работников в каникулярный период.

8.2.6. Создает условия по обеспечению Работников горячим питанием.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Получает и заслушивает информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.

8.2.2. Изучает социально-бытовые условия Работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий и т.п.).

8.2.3. Создает с письменного согласия работников банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая инвалидов, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.

8.2.4. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

8.2.5. Участвует в работе по социальному страхованию; как член комиссии по социальному страхованию осуществляет контроль над расходованием средств социального страхования.

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

8.2.7. Оказывает, в целях адаптации, всестороннюю методическую и моральную поддержку молодым педагогам, являющимся членами Профсоюза.

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

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель:

9.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательства о профсоюзах.

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

- при определении режима работы всех категорий работников;
- при аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- при утверждении Положения об оплате труда работников;
- при утверждении должностных инструкций работников образовательного учреждения;
- при утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат;
- при утверждении Положения о работе с персональными данными;
- при утверждении Положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- при утверждении Положения о нормах профессиональной этики;
- при утверждении графика отпусков работников;
- при утверждении Правил и инструкций по охране труда;
- при разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и социально-трудовые права работников.

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

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

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

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

9.1.7. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам Профсоюза при выполнении ими профсоюзных обязанностей без ущерба для образовательного процесса.

9.1.8. Предоставляет бесплатное электрифицированное и отапливаемое помещение, а также связь (телефон и факс), ксерокс и электронную почту для работы первичной профсоюзной организации при наличии не менее 30 работников в образовательной организации.

X. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и действует со дня подписания Сторонами.
10.2. Продление настоящего Коллективного договора возможно один раз на срок не более 3 (трех) лет по соглашению Сторон, что оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.
10.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора, зафиксированных в установленном законодательством РФ порядке.
10.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок Сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.
10.5. В случае реорганизации Работодателя коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.
10.6. Любая из Сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.
10.7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, Стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.
10.8. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами самостоятельно.
10.9. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается Сторонами на общем собрании Работников не реже двух раз в год.
10.10. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.
10.11. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится у Работодателя, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий Работодатель обязуется передать в Комитет по труду и занятости населения для уведомительной регистрации коллективного договора.
10.12. Работодатель обязуется произвести (направить) настоящий договор для уведомительной регистрации не позднее 7 (семи) дней со дня его подписания, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью 11 (семнадцать) листов

Директор 574 средней школы Невского района Санкт-Петербурга

М.А.Волкова

МП.