

ПРИНЯТО
Общим собранием коллектива
Протокол № 8 от 29.08.2025

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" <u>20</u> " <u>октября</u> 20 <u>25</u> г.
рег. № <u>17219/25-КД</u>
Подпись <u>В.М.Матвеев</u>

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №334
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «НЕВСКАЯ ПЕРСПЕКТИВА»
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №334
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «НЕВСКАЯ ПЕРСПЕКТИВА»
НА 2025 - 2028 ГОДЫ**

От первичной профсоюзной организации
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №334
Невского района Санкт-Петербурга
«Образовательный комплекс «Невская
перспектива»

Председатель Ледоховских Е.А.

(подпись, фамилия инициалы)

" 29 " августа 2025 г.

г.

От работодателя
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №334
Невского района Санкт-Петербурга
«Образовательный комплекс «Невская
перспектива»

Директор Нагайченко Н.Н.

(подпись, фамилия инициалы)

" 29 " августа 2025 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Государственном бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школы №334 Невского района Санкт-Петербурга «Образовательный комплекс «Невская перспектива»
- 1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя - руководитель (директор) ГБОУ школы №334 Невского района Санкт-Петербурга «Образовательный комплекс «Невская перспектива» (далее по тексту Администрация) и представитель работников - первичная профсоюзная организация ГБОУ школы №334 Невского района Санкт-Петербурга «Образовательный комплекс «Невская перспектива» (далее по тексту - Профсоюз).
- 1.4. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении.
- 1.5. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе работающих в структурных подразделениях, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.
- 1.8. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.
- 1.9. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль организации учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.
- 1.10. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем всех работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.
- 1.11. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных Профсоюзным комитетом. (Ст. 30 Трудового кодекса РФ).
- 1.12. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1.Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие школы, необходимость улучшения положения работников, Администрация и Профсоюз договорились:

2.1.1.Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Школы, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Государственной программы РФ «Развитие образования» до 2030 года.

2.1.2.Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнёрства на региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

2.1.3.Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2.Администрация:

2.2.1.Организует работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2.В соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников Школа обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе школьной аттестационной комиссии.

2.2.3.Представляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами, решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Школы и другую необходимую информацию.

2.2.4.Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях и других мероприятиях.

2.3.Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Школы.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни работающих.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе.

2.3.5. Содействует предотвращению в коллективе трудовых споров при выполнении обязательств, включённых в настоящий Коллективный договор.

2.3.6. Обращается в районный, региональный органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Школы.

III. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Администрация:

3.1.1. Соблюдает предусмотренный ТК РФ порядок приема и увольнения работников.

3.1.2. До приема на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- Должностными обязанностями;
- Уставом ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- Положением о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга

- Положением о порядке установления показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ школы №334 Невского района Санкт-Петербурга.

3.1.3. При приеме на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- трудовым договором;
- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-

Петербурга, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ:

- Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2021 № 63748)

- Разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761н.

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

3.1.6. Осуществляет перевод работников в порядке, предусмотренном ст. 72-73 ТК РФ.

3.1.7. Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

3.1.8. Испытание при приеме на работу, в соответствии со ст. 70 ТК РФ, не устанавливает для:

- молодых специалистов;
- беременных женщин и женщин, имеющих ребенка в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором

3.1.9. Предоставляет дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с ст. 173 ТК РФ.

3.1.10. Предоставляет дополнительные выплаты педагогическим работникам, признанными молодыми специалистами: при наличии высшего образования – 5000 рублей, среднего профессионального образования – 4000 рублей.

Молодым специалистом считается гражданин РФ в возрасте до 35 лет, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж.

3.1.11. Выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного заработка при расторжении трудового договора в случаях:

- при отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) либо ее реорганизацией (ст.75 ТК РФ);

- признание работника полностью неспособным к продолжению трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (ч.3, ч.4 ст.73 ТК РФ).

3.1.12. Выполняет требования трудового законодательства РФ при увольнении работников:

- по собственному желанию с обязательными к выплате суммами (п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ)

- по согласованию сторон предусмотрена выплата компенсации в размере одного месячного оклада помимо обязательных к выплате сумм в соответствии п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ

- при увольнении по статье 81 ТК РФ (прогулы и другие нарушения трудового законодательства) заработная плата и другие компенсационные выплаты за период прогула не начисляются.

3.1.13. Уведомляет выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации и получает его мотивированное мнение при увольнении работников по всем основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ:

- в связи с предоставлением работником подложных документов при заключении трудового договора;

- в связи с невыходом работника на работу по истечении трёх месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключённого работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации;

- в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров, заключённых с работниками, призванными на военную службу по мобилизации в Вооружённые Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 ст. 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается.

- по соглашению сторон (п.1 ч.1 ст.77, п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- а так же в связи с повторным в течении одного года грубым нарушением устава общеобразовательного учреждения (п.1 ст.336, п.1 ст.348 ТК РФ).

3.1.14. Уведомляет в письменной форме выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

3.1.15. Признает, что преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

3.1.16. Расторгает трудовые договоры в случае сокращения штата или численности работников в первую очередь с временными работниками и совместителями.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ.

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

3.2.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников.

3.2.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

IV. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

4.1. Администрация:

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

4.1.2. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

а) ликвидация учреждения образования при любой численности работающих;

б) сокращение численности или штата работников в количестве: - 50% и более от числа работающих в течение 30 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности работающих в связи с сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно (не менее чем за 3 месяца) и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному* органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить, для разработки комплексных мер по снижению социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях другой работы.

4.1.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения 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.

4.1.4. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ). Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

4.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

4.1.6. Проводит специальную оценку условий труда.

4.1.7. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности председателя первичной профсоюзной организации.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга.

4.2.2. Принимает участие в аттестации педагогических работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

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

4.2.4. Инициатирует проведение специальной оценки условий труда через уполномоченного по охране труда образовательной организации.

V. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Администрация:

5.1.1. Оплата труда в ГБОУ школа № 334 осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается директором образовательного учреждения и согласовывается с профсоюзной организацией. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга.

Фонд оплаты труда формируется из:

- средств на оплату ставок (окладов) заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета 12 месяцев) или полугодие (6 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков школы по состоянию на 1 сентября и 1 января соответствующего учебного года;

- средств на выплату компенсационного характера;

- средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера;

- средств на премирование.

Размеры премий, поощрительных выплат и материальной помощи для работников школы определяются локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

При премировании работника, имеющего дисциплинарное взыскание, необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

5.1.2. 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 в сентябре под личную подпись.

5.1.3. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника в форме заявления. Уведомляет работника под личную подпись о том, что работа без выполнения нормы часов рабочего времени (ставки) не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной трудовой пенсии по старости педагогическим работникам. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.

5.1.4. 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. В состав тарификационной комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа.

5.1.5. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы за отработанный месяц являются 29 число текущего месяца и 14 число последующего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы – 40% и 60%. При совпадении дня

выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне.

5.1.6. 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 представительного органа работников.

5.1.7. 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.

5.1.8. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга.

5.1.9. Изменение размера заработной платы производится: - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения; - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

5.1.10. Аттестация педагогических и руководящих работников школы осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.1.11. Производит выплаты молодым специалистам в соответствии Законом Санкт-Петербурга от 9 ноября 2011 года № 728-132 "Социальный кодекс Санкт-Петербурга" и Законом Санкт-Петербурга от 28.12.2012 № 737-124 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "Социальный кодекс Санкт-Петербурга"».

5.1.12. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

5.1.13. Производит дополнительную оплату работникам ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника.

5.1.14. Производит доплаты учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования в соответствии с Положением о порядке установления показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга, с учетом мнения Профсоюза.

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

5.1.16. Производит оплату за время простоя работника по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.1.17. Производит оплату в двойном размере либо по заявлению работника предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.1.18. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.1.19. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм; за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.1.20. Выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

5.1.21. Производит дополнительные единовременные выплаты поощрительного характера:

- при награждении государственными и ведомственными наградами РФ;
- при присвоении Почетного звания «Заслуженный учитель» РФ;
- при награждении благодарственными письмами администрации Невского района Санкт-Петербурга и Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга.

5.1.22. Устанавливает 100% оплачиваемые дни отдыха для осуществления ухода за детьми-инвалидами до 18 лет (1 день в неделю).

5.1.23. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.1.24. 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.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга.

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 для оплаты труда.

5.2.3. Принимает участие в разработке Положения о порядке установления показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга; Положения о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга, распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

5.2.4. Для членов Профсоюза из средств профбюджета устанавливается доплата до 50% от должностного оклада при награждении Почетной грамотой профсоюза работников народного образования и науки РФ.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

6.1. Администрация:

6.1.1. Устанавливает режим работы ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

6.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования (статья 333 ТК РФ).

6.1.4. В случаях необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за работником на начало учебного года, издает об этом приказ.

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

6.1.6. Составляет расписание уроков и внеурочных занятий таким образом, что при составлении расписания не возникали разрывы («окна») в занятиях более двух часов в день.

6.1.7. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

6.1.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении, месте)

6.1.9. Определяет график работы и занятости работников в период каникул и сдачи экзаменов, но не выше объема учебной нагрузки в учебное время.

6.1.10. Признает выполнение работ по распоряжению работодателя вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.

6.1.11. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись.

6.1.12. Предоставляет педагогическим работникам отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга.

6.1.13. Определяет перечень должностей работников, которым может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня. Указанным в перечне работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х дней.

6.1.14. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.1.15. Работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дни без сохранения заработной платы:

- бракосочетание работников – 3 календарных дня;

- бракосочетание детей работников – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- переезд работников на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы близких родственников на службу в армию – 1 календарный день;
- 1 сентября (День знаний) для родителей первоклассников.

6.1.16. Предоставляет педагогическому работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме, который был установлен до ухода в отпуск трудовым договором работника.

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

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

6.1.19. Предоставляет педагогическим работникам по возможности один день в неделю для самостоятельной методической работы на повышение квалификации, посещение семинаров-практикумов в городе и районе, для самообразования. Учитель не обязан присутствовать в школе в свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в которых он был бы задействован.

6.1.20. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и пр.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.2. Профсоюз:

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

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

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

VII. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

7.1. Администрация:

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

7.1.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга.

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. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.

7.1.5. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.

7.1.6. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

7.1.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.

7.1.8. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

7.1.9. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законом №125-ФЗ от 24.07.1998 («Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний») и Федеральным законом «О бюджете Фонда социального страхования».

- 7.1.10. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучение работников.
- 7.1.11. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за работником среднего заработка.
- 7.1.12. Обеспечивает беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний..
- 7.1.13. Выполняет предписания органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля соблюдения требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.
- 7.1.14. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
- 7.1.15. Оказывает содействие членам комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.
- 7.1.16. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, а именно: освобождение от основной работы на время исполнения ими своих обязанностей, прохождения обучения.

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 образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.
- 7.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.
- 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. Администрация:

- 8.1.1. Организует оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.
- 8.1.2. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в образовательном учреждении.

8.2. Профсоюз:

- 8.2.1. Получает и заслушивает информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.
- 8.2.2. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
- 8.2.3. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Администрация:

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

9.1.2. Учитывает мотивированное мнение профсоюза при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга;
- утверждении Положения о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга;
- утверждении Положения о порядке установления показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга;
- утверждении должностных инструкции работников образовательного учреждения;
- утверждении графика отпусков работников.

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

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

9.1.5. Привлекает Профком для участия в комиссиях по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

9.1.6. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно.

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

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

Х. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

10.1. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

10.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Коллективным договором обязательства и договорённости.

10.1.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в школе.

10.1.3. Содействовать осуществлению образования в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

10.1.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

10.1.5. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

10.1.6. Развивать и совершенствовать систему социального партнёрства.

10.1.7. В целях развития принципов социального партнерства, ответственности за нормальное функционирование и развитие учреждения, повышение престижа педагогической профессии, работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает дополнительные меры социальной поддержки работников за счет средств образовательного учреждения:

- оказывает материальную помощь работникам пострадавшим от стихийных бедствий;
- производит выплату компенсации на оздоровление педагогическим работникам в размере 2,5 должностного оклада 1 раз в 5 лет.

10.1.8. Содействовать заключению Коллективного договора.

10.2. Обязательства сторон Коллективного договора:

10.2.1. Стороны разрабатывают план мероприятий по реализации Коллективного договора, и не реже одного раза в год подводит итоги его выполнения. Отчёты о выполнении Коллективного договора рассматриваются по предложению одной из сторон на Общем собрании трудового коллектива.

10.2.2. Контроль выполнения Коллективного договора на 2025/2028 годы осуществляется сторонами Коллективного договора

10.2.3. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим коллективным договором под роспись.

10.3. Работодатель обязуется совместно с Профкомом внедрять систему наставничества педагогических работников в соответствии с Положением, являющимся приложением к настоящему коллективному договору. (Совместное письмо Минпросвещения России от 21.12.21 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № 657).

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

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

11.2. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Уведомительная регистрация Коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется в соответствующем органе по труду и занятости.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.3. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

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

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

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

11.7. 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.

11.8. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников ГБОУ школы № 334 Невского района Санкт-Петербурга.

11.9. В случае реорганизации образовательного учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока предусмотренного действующим законодательством.

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

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

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

11.13. Приложение к коллективному договору, если они имеются, являются его составной частью.

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