

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Подлежит опубликованию
на официальном сайте

Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 539
с углубленным изучением
и иностранных языков
Кировского района Санкт-Петербурга

Председатель



Н.А. Ковригина

19 октября 2022 года
17 часов 00 минут

Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 539
с углубленным изучением
и иностранных языков
Кировского района Санкт-Петербурга

Директор



Т.Н. Фатеева

19 октября 2022 года
17 часов 00 минут

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 539
с углубленным изучением иностранных языков
Кировского района Санкт-Петербурга
на 2022-2025 год(ы)

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 14 " октября 20 22 г.

рег. № 15644/22-КД

Подпись _____

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2022 года

Руководитель _____ (_____)

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Предисловие

Сведения о стандарте:

1. **Разработан** специалистом по кадрам Тугуши Л.Г.
2. **Рассмотрено и принято** на общем собрании трудового коллектива работников образовательной организации 18.10.2022
3. **Мотивированное мнение первичной профсоюзной организации** учтено, постановление от 18.10.2022 № 10
4. **Утвержден и введен в действие приказом** руководителя образовательной организации от 19.10.2022 № 151-ЛС

5. Введен вместо коллективного договора на 2021-2023 годы

6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

Дополнения или изменения в коллективный договор определяются порядком его принятия. Все изменения и дополнения к положению принимаются и вводятся в действие в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

7. Коллективный договор вводится в действие **19.10.2022**. Срок пересмотра – по мере необходимости, но не позднее **19.10.2025**.

8. **Хранение документа** производится в соответствии с требованиями делопроизводства образовательной организации.

9. **Ознакомление гражданина**, поступающего на работу в образовательную организацию, с Коллективным договором производится в соответствии со статьей 68 и статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Содержание

1. Область применения	4
2. Нормативные ссылки	5
3. Полномочия и ответственность	6
4. Определения, термины и сокращения	6
5. Общие положения	8
6. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	11
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	23
8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	27
9. Рабочее время и время отдыха	28
10. Оплата и нормирование труда	36
11. Гарантии и компенсации	44
12. Охрана труда и здоровья	53
13. Молодежная политика	63
14. Гарантии профсоюзной деятельности	65
15. Обязательства профсоюзного комитета	69
16. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	71
17. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	72
18. Вступление коллективного договора в силу, контроль, ответственность сторон	75
19. Лист актуализации	79

Настоящий стандарт является интеллектуальной собственностью ГБОУ СОШ № 539 и не может быть, полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве стандарта сторонней организации без разрешения руководителя образовательной организации

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Раздел 1. Область применения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга (далее – образовательная организация).

1.2 Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников образовательной организации. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой **работы**, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

При этом, **профсоюзный комитет** не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами профсоюза, если работник не уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4 Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в разделе 2 коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемые отпуска в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.5 Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу до заключения трудового договора и с другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, официальный сайт и др.).

1.6 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8 Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по вопросам социально-трудовых отношений Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга или и Санкт-Петербургском государственном казенном учреждении «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»).

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Раздел 2. Нормативные ссылки

2.1 Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 г. N 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 г. N 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 года № 761н ;
- Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «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 Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 (ред. от 29.06.2020) «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 (ред. от 16.07.2019) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

оздоровления детей и молодежи» (Зарегистрировано в Минюсте России 18.12.2020 N 61573;

- Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», а также, на основании актов социального партнерства:

- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы" (вместе с «Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях») (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020);

- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2022-2023 годы;

- Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда») (с исключением некоторых положений вступающих в силу с 01.03.2023 г.);

- Приказом Минтруда России № 771н от 29 октября 2021 г. «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»;

- Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»;

- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»;

- Приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 N 773Н. «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного Перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

Раздел 3. Полномочия и ответственность

3.1 Ответственность и полномочия за своевременную разработку и внедрение коллективного договора несет руководитель образовательной организации и представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2 Ответственность за своевременное доведение изменений в Коллективный договор по построению, содержанию, оформлению, утверждению и хранению коллективного договора до всех исполнителей возлагается на председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и работодателя.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

3.3 Ответственность за внешний вид документа, находящегося на рабочем месте, возлагается на пользователя этого документа и ответственного за ведение документации в образовательной организации.

Раздел 4. Определения, термины и сокращения

В настоящем стандарте применяются следующие термины и определения:

- **профсоюз** - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов;
- **первичная профсоюзная организация** - добровольное объединение членов профсоюза, работающих в образовательной организации;
- **профком, профсоюзный комитет** - комитет профсоюзной организации ГБОУ СОШ №539, выборный орган первичной профсоюзной организации;
- **конференция трудового коллектива** - общее собрание делегатов от работников образовательной организации, созываемое в случаях, предусмотренных Уставом, Трудовым кодексом РФ и коллективным договором;
- **учет мнения первичной профсоюзной организации** - обязательное получение работодателем в письменной форме мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации перед принятием локального нормативного акта, а также при расторжении трудового договора с работником в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями. Процедура учета мотивированного мнения и последствия ее несоблюдения определяются действующим законодательством;
- **трудовой коллектив** - объединение работников образовательной организации;
- **дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- **педагогический работник** - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;
- **представитель работодателя** - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательной организации;
- **выборный орган первичной профсоюзной организации** - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников общеобразовательной организации в социальном партнерстве;

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- **работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательной организацией;
- **работодатель** - юридическое лицо (общеобразовательная организация), вступившее в трудовые отношения с работником;
- **иные понятия**, применяемые в настоящем коллективном договоре, используются в значениях, придаваемых им ТК РФ, иными актами трудового законодательства, а также локальными нормативными актами.

В стандарте используются следующие **сокращения**:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ТД – Трудовой договор;

КД – коллективный договор;

КОАП – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

ОТ – охрана труда

СОТ – служба охраны труда

СУОТ – система управления охраной труда

СОУТ – специальная оценка условий труда.

Профсоюзный комитет - выборный орган первичной профсоюзной организации

Ст. – статья

Ч. – часть

П. - пункт

Образовательная организация - Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга (ГБОУ СОШ №539).

Раздел 5. Общие положения

5.1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя — руководителя (директора) **Фатеевой Татьяны Николаевны**

- работники образовательной организации, в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Ковригина Нина Алексеевна**.

5.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии, ежемесячного перечисления взносов на счет профсоюзной организации.

Работодатель по письменному заявлению работников, **не являющихся членами профсоюза**, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет первичной

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

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

5.4 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

5.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников (ч.4 статья 57 ТК РФ) по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

5.8. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

5.9. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

5.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников образовательной организации не реже одного раза в год.

5.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются выборным органом с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

5.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

5.14. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

5.15. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения профсоюзного комитета;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы.

5.16. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

5.17. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель:

признавать выборный орган первичной профсоюзной организации - профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения;

знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников образовательной организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов представителей сторон коллективного договора, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.

Профсоюзный комитет:

содействовать эффективной работе образовательной организации;

осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

5.18 Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в образовательной организации регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со статьёй 8 ТК РФ, частью 3 статьи 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 - ФЗ подлежат согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

положения об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;

приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объёма педагогической или учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам - статья 162 ТК РФ, приказ 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»;

правила и инструкции по охране труда для работников образовательной организации – ст. 212 ТК РФ;

правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации – ст. 190 ТК РФ;

штатное расписание, изменения и дополнения в штатное расписание – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

должностные инструкции, изменения и дополнения в должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности – ст. 81 ТК РФ;

приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;

перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска ст. 101, 119 ТК РФ;

график отпусков – ст. 123 ТК РФ;

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации – ст. 196 ТК РФ;

план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов – постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584;

режим рабочего времени и графики работ работников образовательной организации в каникулярное время;

и другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

5.19 Согласно части 4 статьи 30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» нормы локальных нормативных актов, принятые с нарушением установленного порядка (без согласования с профсоюзным комитетом, когда это требовалось в соответствии с

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

законодательством или настоящим коллективным договором, соглашением) не применяются и подлежат отмене образовательной организацией;

5.20 Локальные нормативные акты и соглашения **не могут противоречить** настоящему коллективному договору.

Раздел 6. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

6.1 Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и образовательной организацией возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, приведённая в Приложении №3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190 - р.

6.2 Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника.

6.3 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ). Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

6.4 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

6.5 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ч. 4 ст. 65 ТК РФ);

трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае если новый работник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий (и для исчисления профессионального стажа), необходимо запросить бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (при поступлении на работу на педагогические должности: концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда, педагога-психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности);

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст. 331, 351.1 Трудового кодекса РФ);

характеристику обучающегося, выданную организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается;

справку о периоде обучения по образцу, самостоятельно установленному организацией, осуществляющей образовательную деятельность (часть 12 статьи 60 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), в которой он обучается, подтверждающую успешное прохождение им промежуточной аттестации не менее чем за три года обучения по образовательной программе высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» (для допуска к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам) или не менее чем за два года обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ (для допуска к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам), с указанием перечня освоенных обучающимся учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

документы, подтверждающие прохождение обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра для всех работников, в том числе для работников моложе 18 лет.

Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в образовательную организацию, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

6.6 В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) 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.

6.7 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

6.8 При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

6.9. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

6.10 Испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, получившим высшее или профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение года со дня получения образования соответствующего уровня.

6.11. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

6.12 Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может принять на работу на педагогическую должность лицо, не

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (выполняющим качественно и полном объеме возложенные на него должностные обязанности) при обеспечении получения после трудоустройства работником дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» или дополнительного профессионального образования, соответствующего профилю работы.

6.13. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием образовательной организации, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные. Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», «Педагог дополнительного образования и взрослых» и иных (глава 52 ТК РФ), руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Наименования должностей и профессий работников образовательной организации должны соответствовать наименованиям, указанным в **ЕКСД** (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих) раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и (или) в профессиональном стандарте, и **ЕТКС** (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих отраслей экономики Российской Федерации).

При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательной организации, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации и требованиями профессионального стандарта (ст.195.3 ТК РФ).

6.14 Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках и (или) профессиональных стандартах служат основой для разработки должностных инструкций конкретного **педагогического работника, специалиста, служащего образовательной организации и работников рабочих профессий.**

6.16 Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

6.17 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

6.18 Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ и ст.72.2, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в части 2 и части 3 ст.72.2 ТК РФ.

6.19 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

6.20 **Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану**, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре.

С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ). Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения **без занятия штатной должности** не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

6.21. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей, педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год до 1 июня каждого года (с уточненной нагрузкой – в сентябре) в письменной форме.

Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается с соблюдением следующих условий:

объем учебной нагрузки определяется с учетом соблюдения и преемственности преподавания предметов в классах;

объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника на основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью трудового договора;

объем учебной нагрузки, установленный до начала учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением случаев изменения объема учебной нагрузки, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, классов (групп);

установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть изменен по инициативе работодателя на следующие учебный год, за исключением случаев изменения нагрузки, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, классов (групп);

временное или постоянное изменение объема учебной нагрузки по сравнению учебной нагрузкой работников, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме;

об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника 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.

6.15. При установлении учителям, педагогическим работникам для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям, педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей, педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей, педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.22 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организации и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.23 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

6.24 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.25 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (ст. 333 ТК РФ);
- простоя, когда работникам поручается с учетом специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с санитарно - эпидемиологическими, климатическими условиями);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

6.26 По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст. 73 ТК РФ).

По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

6.27 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

6.28 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

- расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

6.29 При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категории работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

Испытание при приеме на работу не устанавливает, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работников, имеющих стаж педагогической работы более 10 лет;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

6.30 Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

6.31 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно временно по инициативе работодателя в исключительных случаях в соответствии (ст. 312.1 ТК РФ) по соглашению сторон на основании приказа руководителя образовательной организации. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, наводнение, пожар, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников (ФЗ от 08.12.2020 № 407-ФЗ).

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Работник не вправе без согласования с работодателем принимать решение о переходе на дистанционную работу. Переход работника на дистанционную работу без согласования данного вопроса с работодателем, квалифицируется как прогул.

6.32 Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно, условия и порядок 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, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или арендованное им, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.33 Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленным ст. 312.9 ТК РФ.

Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

6.34 Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.35 Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и **направлениям подготовки «Образование и педагогические науки»** и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

6.36 К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

Порядок допуска лиц, указанных в п. 6.35, 6.36 коллективного договора, к занятию педагогической деятельностью осуществляется в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 18 сентября 2020 г. N 508.

6.37. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы¹.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ².

6.38 Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной

¹Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

² Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

6.39 Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч.1 ст. 185.1 ТК). Пенсионеры и предпенсионеры вправе проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

6.40 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК). Работник предоставляет работодателю заявление не позднее чем за неделю до дня освобождения от работы. Согласованный день работодатель укажет в приказе.

6.41 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

6.42 Персональные данные работников, обрабатываются в образовательной организации с использованием программных средств информатизации, в том числе АИСУ «ПараГраф».

6.43 Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, получаемых, обрабатываемых и хранящихся в образовательной организации согласно ст. 85 - 90 ТК РФ.

6.43 К педагогической деятельности не допускаются лица, предусмотренные ст. 331, 331.1 ТК РФ.

6.45 Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договор.

6.46 Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности:

6.47. Стороны договорились, что:

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (*Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик*).

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- при определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- в полном размере и в установленные настоящим коллективным договором сроки выплачивать работникам заработную плату;
- соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками образовательной организации, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении образовательной организацией;
- знакомить работников под роспись со штатным расписанием образовательной организации, с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- при составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций³
- своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования;
 - **исполнять другие обязанности**, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга, соглашениями, настоящим договором.
 - **Работники в трудовых отношениях обязуются:**
 - добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
 - соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - качественно выполнять работу;
 - исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

6.39. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Раздел 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

7.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

7.3 Работодатель обязуется:

7.3.1 Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников и иных работников образовательной организации (в разрезе специальности) согласно графику не реже 1 раза в 3 года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ)

³Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

7.3.2 Проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, согласно плану, не реже 1 раза в 3 года.

7.3.3 В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

В случае, когда проводится обучение работника за счет средств работодателя, работник обязан отработать в организации не менее срока, обусловленного ученическим договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя. Если до истечения указанного срока работник увольняется без уважительной причины, он обязан возместить работодателю стоимость обучения пропорционально неотработанному времени.

7.3.4 Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

7.3.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

7.3.6 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

7.3.7 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (ред. от 23.12.2020) «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2014 N 32408) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

7.3.8 С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год работы в образовательной организации и устанавливать им стимулирующие доплаты за проводимую работу;

- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- повышать профессиональную квалификацию молодых работников.

7.3.9 За педагогическими работниками сохранять условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия на один год в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;

- отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;

- при истечении срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за один год до ее установления);

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276.

7.3.10 Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществлять один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа.

7.3.11 При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

7.3.12 Педагогическим работникам образовательной организации, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Подготовка кадров

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

Работодатель:

7.4. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательной организации, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательной организации.

Профсоюзный комитет:

7.5. Представляет интересы членов профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

7.6. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам при реорганизации и ликвидации образовательной организации.

7.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Стороны договорились:

7.8. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.9. При проведении структурных преобразований не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

Развитие педагогического потенциала:

Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации договорились, что в целях модернизации и развития образовательной организации:

7.10. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

7.11. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

7.12. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

7.13. Обеспечивать формирование фонда оплаты труда работников образовательной организации с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

7.14. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса учителя, воспитателя, педагога дополнительного образования и других педагогических работников и специалистов:

- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;
- мероприятий по формированию позитивного имиджа учителя: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности учителя и др.

7.15. Организовать работу внештатных корреспондентов при **выборном органе первичной профсоюзной организации** для пропаганды деятельности профсоюзной организации, для повышения профессионального престижа работников образования.

Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

8.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

8.2 Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.3 Стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации или ликвидация образовательной организации, его филиала не зависимо от количества работающих.

8.4 Работодатель представляет работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ один день в неделю для самостоятельного поиска работы без сохранения заработной платы.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

8.5 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) работников производить с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

8.6 Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста – (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);
- проработавшие в данной образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- неосвобожденный председатель профсоюзной организации.

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

8.8 При появлении новых рабочих мест в организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

8.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

8.10 Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста либо увольнения с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

8.11 Работодатель информирует работников об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со ст. 32 Закона РФ от 19 апреля 1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

8.12 Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончанию учебного года.

8.13 Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Раздел 9. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1 В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (**приложение № 1**), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком, графиками работы*, принятых с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, от наименования должности, условий труда и других факторов.

9.2 Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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 Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9.3 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**.

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

Конкретную продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и специальности педагогического работника, с учетом особенностей труда определяет уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти.

9.5 Рабочее время педагогического работника состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, и части рабочего времени, не имеющего четких границ, включающие учебную (преподавательскую) работа, воспитательную работу, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и (или) индивидуальными планами, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

9.6 Педагогический работник, осуществляющий индивидуальное обучение на дому учащихся в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекается к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких обучающихся, установленного им до начала каникул

9.7 Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

9.8 Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

9.9 Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

9.10 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

9.11 Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

9.12 Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи») (Зарегистрировано в Минюсте России 18.12.2020 N 61573), утвержденных в установленном порядке.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

9.13 Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

9.14 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.

9.15 Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

9.16 Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.17 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

9.18 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен дополнительный день отдыха, вместо двойной оплаты. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9.19 Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

9.20 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул и периоды отмены учебных занятий, не совпадающие с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

9.21 В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

9.22 Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

9.23 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Инвалидам (при наличии медицинского заключения) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

9.24 Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

9.25 При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

9.26 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Супругам, работающим в одной образовательной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

9.27 По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

9.28. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

9.29 Заработная плата за время ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

9.30 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами организации образования.

9.31 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ, приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 (ред. от 29.06.2020) «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Зарегистрировано в Минюсте России 15.06.2016 N 42532).

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной, организации допускается перенос отпуска на более поздний срок.

Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговариваются работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательной организации. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дней.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

В случае наличия нескольких заявлений на указанный отпуск, очередность его предоставления устанавливает работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.32 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и действующим законодательством.

9.33 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101 ТК РФ), продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (**приложение № 2**).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

9.34 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

9.35 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 № 169 (ред. от 20.04.2010)).

9.36 При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

9.37 Работодатель **обязуется:**

9.37.1 Предоставлять дополнительный **оплачиваемый** отпуск работникам образовательной организации в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 календарный день;
- для бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- для похорон близких родственников – 2 календарных дня;
- не освобожденному председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – до 3 календарных дней в году;
- членам профсоюзного комитета – до 2 календарных дней в году

с учетом производственных и финансовых возможностей.

9.38 **В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику образовательной организации** по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

9.38.1 Работодатель обязуется предоставлять категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ, отпуск **без сохранения заработной платы** на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье до 2 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию до 3 календарных дней;

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 2 календарных дней;
- на похороны близких родственников до 2 календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

9.39 Время перерыва для отдыха и приема пищи, а также график дежурств педагогических работников по образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются **правилами внутреннего трудового распорядка**.

9.40 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно вместе с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен).

9.41 Для других работников в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется **правилами внутреннего трудового распорядка** образовательной организации не включается в рабочее время и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ). Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

9.42 Работнику устанавливаются регламентированные перерывы в зависимости от продолжительности рабочей смены, вида и категории трудовой деятельности в целях уменьшения воздействия на работников неблагоприятных факторов при работе с видеодисплейными терминалами и персональными ЭВМ. При длительной работе с документами и на компьютере с целью снижения утомления зрительного анализатора, устранения влияния гиподинамии и гипокинезии, предотвращения развития познотонического утомления через **каждый час работы делать перерыв на 10—15 мин**, во время которого следует выполнять комплекс упражнений для глаз, физкультурные паузы и минутки.

9.43 Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия

9.44 Работодатель и первичная профсоюзная организация разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в образовательной организации, которые являются **приложением** к коллективному договору, предусматривая в них порядок и условия:

а) предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам с 18 до 39 лет включительно - один рабочий день **один раз в три года**;

- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день **один раз в год**;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - **два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления в 2022** году возраста женщин 1967 г. рождения и старше и мужчин 1962 года рождения и старше;

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на **два рабочих дня один раз в год.**

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники **обязаны** предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом;

б) предоставления двух оплачиваемых дней отдыха работникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) с **учетом финансово-экономического положения работодателя;**

в) освобождения педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

г) реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

9.45 Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с ч. 2, ст. 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет приносящей доход деятельности, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных **оплачиваемых отпусков определяются приложением к коллективному договору.**

9.46 Выборный орган первичной профсоюзной организации **обязуется:**

9.47.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

9.47.2 Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

9.47.3 Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

Раздел 10. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

10.1 Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

оплаты труда работников образовательной организации, а также локальными нормативными актами образовательной организации, работников, иными локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и другими актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих отраслей экономики Российской Федерации;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевых соглашений Министерства просвещения Российской Федерации;
- системы нормирования труда, определяемой работодателем;
- мнения первичной профсоюзной организации работников и иное.

10.2 Оплата труда библиотечных работников образовательной организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, служащим по общеотраслевым областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников исходя из утвержденного базового должностного оклада с учетом повышающего коэффициента, а работников из числа рабочих - по общеотраслевым областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

Работа уборщиков помещений, уборщиков территорий и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и **оформляется отдельными трудовыми договорами** с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

10.3 Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца.

10.4 Заработная плата выплачивается работнику в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организации (статьей 136 Трудового кодекса РФ), коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательной организации - 10 и 25 числа каждого месяца, путем перечисления денег с расчетного счета работодателя на банковский счет работника, на основании письменного заявления работника.

10.5 **Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.**

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч.1, 2, 6, 8 ст.136 ТК).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

10.6 Работодатель обеспечивает повышение реального уровня содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги путем индексации заработной платы в порядке и сроки, определенные нормативными правовыми актами Правительства Санкт-Петербурга и администрации Кировского района Санкт-Петербурга для увеличения (индексации) заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений.

Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате. Работникам образовательной организации, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

10.7 В случаях, когда система оплаты труда работников предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (должностного оклад) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации и) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

10.8 Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с положением о компенсационных, стимулирующих выплатах, премиях и иных поощрительных выплатах работникам из фонда надбавок и доплат и внебюджетных средств (приложение № 3) .

10.9 Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательной организации с учетом:

- окладов (должностных окладов);
- ставок заработной платы, в соответствии с установленной системой оплаты труда;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера.

10.10 Система оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются положением о компенсационных, стимулирующих выплатах, премиях и иных поощрительных выплатах работникам из фонда надбавок и доплат и внебюджетных средств (приложение № 4), положением о систем оплаты труда и другими локальными нормативными актами с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.11 Ставки заработной платы педагогических работников и специалистов устанавливаются в зависимости от базового должностного оклада (базовая единица и коэффициент уровня образования), с учетом коэффициента стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, Почетного звания и др.

Оплата труда лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного персонала устанавливается в зависимости от базового должностного оклада (базовая единица и коэффициент уровня образования) масштаба управления, уровня управления, Почетного звания и др.).

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

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

10.13. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 N 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (принят ЗС СПб 09.11.2011), выплачивается:

- ежемесячная денежная компенсация 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 - молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками государственных образовательных учреждений;

10.14 Работникам образовательной организации, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере:

Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

10.15 На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

10.16 В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям,

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

10.17 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

10.18 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

10.19 Работникам, выполняющим в образовательной организации наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

10.20 Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

10.21. Работникам, работа которых имеет разъездной характер (в соответствии с перечнем (**приложение № 5**), устанавливает ежемесячная компенсация на возмещение расходов за проезд в городском транспорте в размере стоимости единого проездного билета:

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- специалист по закупкам.

10.22 Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.).

10.23 Сверхурочная работа оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10.24 Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

10.25 При регулировании вопросов выплаты денежного вознаграждения за классное руководство стороны руководствуются Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

10.26 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).

В вышеуказанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных Приказом № 536.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, установленных Приказом № 1601.

Работодатель обязуется:

10.27 При нарушении установленных сроков выплат заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ), выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

10.28 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

10.29 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

10.30 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

10.31 Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

10.32 Гарантировать учителям начальных классов, необеспеченных учебной нагрузкой на ставку, оплату на полную ставку

10.33 Планировать средства на оплату периодических медицинских осмотров (обследований) при выполнении работ с опасными производственными факторами.

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

10.35 При разработке Положения об оплате труда работников образовательной организации учитываются 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 всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

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

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

10.36 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель и профсоюзный комитет, исходя из финансового положения, могут оказывать материальную помощь работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь только работникам - членам профсоюза по их письменным заявлениям. Решение

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании представительного органа профсоюзной организации.

10.37 Выплаты за качество (эффективность) выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности образовательной организацией.

10.38. В **положение о системе оплаты труда работников** (в приложении к коллективному договору) установить одним из критериев оценки эффективности деятельности работников образовательной организации – критерий за выполнение социально-значимой общественной работы (председателю и членам первичной профсоюзной организаций, уполномоченным по охране труда, ответственным за организацию медицинских осмотров и иммунопрофилактики, ответственным за организацию горячего питания, за ведение делопроизводства профсоюзной организации, **за работу с пенсионным фондом и страхование работников и иное**).

Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.39 Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливать работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

10.40 Педагогическим работникам образовательной организации, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (Федеральный закон от 03.07.2018 N 188-ФЗ).

10.41 За педагогическими и другими работниками образовательной организации, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

10.42 **Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

10.42.1 Принимать участие в работе тарификационной комиссии, разработке локальных нормативных документов образовательной организации по оплате труда.

10.42.2 Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

10.42.3 Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

10.42.4 Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

10.42.5 Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

10.42.6 Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

10.43 Стороны пришли к соглашению:

- проводить мониторинг установленных в образовательных организациях систем оплаты труда, включая размеры средней заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами соглашения;
- совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию локальных нормативных актов, регламентирующих условия оплаты труда работников образовательной организации;
- совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников образовательных организаций для определения размера выплат стимулирующего характера;
- совместно осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, порядком установления выплат стимулирующего характера. Порядок и сроки проведения контрольных мероприятий определяются сторонами.

10.44 В целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средней заработной платы, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат по итогам работы в разрезе основных категорий работников.

Раздел 11. Социальные гарантии, льготы и компенсации

11. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

11.1 Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

11.2 Стороны признают то, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства



**ГБОУ СОШ
№ 539**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков
Кировского района Санкт-Петербурга**

01 Руководство

Коллективный договор

просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы» (вместе с «Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях») (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020) учитываются квалификационные категории педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации 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; если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству)
- при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Воспитатель; старший воспитатель Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности



**ГБОУ СОШ
№ 539**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков
Кировского района Санкт-Петербурга**

01 Руководство

Коллективный договор

	жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

	образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

11.3 В случае истечения у педагогического работника образовательной организации срока действия квалификационной категории по **его заявлению и по ходатайству профкома** оплата труда педагогу производится с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории»:

11.4 Оплата устанавливается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета на срок, определенный по соглашению сторон, но не более чем на один год (со дня подачи заявления) в пределах фонда оплаты труда.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

11.5 Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:

– письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца (ч.2 ст.64 ТК РФ);

- создает условия для прохождения педагогическими работниками образовательной организации аттестации в целях установления квалификационной категории в соответствии с федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки РФ (Министерства народного образования РФ), принятыми в пределах его полномочий, и по результатам аттестации устанавливает работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– организывает проведение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников образовательной организации, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей), один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности формирует аттестационную комиссию, в состав которой в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, с соблюдением гарантий, предусмотренных ст.167, 168 ТК РФ;

– осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома; в установленные сроки знакомит работника с подготовленным представлением;

– направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

11.6 Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

11.7 Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей», Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 «О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей»), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

В этих целях:

- при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

заполнением ими документации, руководствоваться квалификационными характеристиками;

- возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;
- включать в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:

для учителей:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

для воспитателей:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

для педагогов дополнительного образования:

- участие в составлении программы учебных занятий;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме;

для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

- ведение классного журнала;
- составление плана работы классного руководителя;
- ведение личных дел обучающихся.

11.8 Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимать по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

11.9 Привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, и составлению связанных с нею видов отчетной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, определяемую по соглашению сторон.

11.10 Принимает локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, с учетом мнения профсоюзной организации.

11.11 Обеспечивать бесплатно работников образовательной организации использованием библиотечными фондами, электронными ресурсами, ресурсами сети Интернет и учреждениями культуры в образовательных целях.

11.12 Обеспечивать работников в рабочее и в учебное время возможностью полноценного, качественного питания через пункт питания (столовые, буфет) на территории образовательной организации.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Профсоюзный комитет вправе осуществлять контрольные функции за организацией питания работников и обучающихся в соответствии с действующим законодательством.

На предложения по улучшению условий работы столовой, буфета работодатель составляет письменные ответы в адрес первичной профсоюзной организации.

11.13 В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций, за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются **Перечнем работников с ненормированным рабочим днем.**

11.14 Осуществлять (при наличии средств) из средств экономии по фонду оплаты труда выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данной организации;
- имеющим стаж работы в данной организации свыше 15 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

11.15 В соответствии с Федеральным закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ (ред. от 24.02.2021 N 30-ФЗ) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

11.16 Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ в размере, определенном законодательством.

11.17 Стороны пришли к соглашению о том, что:

11.17.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

11.18 В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

При предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

11.19 График отпусков составляется работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

11.20 Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, **предусмотренных ст. 125 ТК РФ**. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например, при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника и иное.

11.21 Обеспечить право работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; форму СЗВ-М, форму СЗВ-СТАЖ, форму СТД-Р (если работник выбрал ведение электронной трудовой книжки), выписку из трудовой книжки, справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

11.22 Права личности

Каждый работник имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу всех органов управления и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно. Лица, нарушающие данные права работников, наказываются в административном порядке в соответствии с законодательством РФ.

Члены коллектива обязуются уважительно относиться к правам личности представителей администрации, соблюдать достоинство и такт во всех случаях.

11.23. В целях реализации Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 N 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (принят ЗС СПб 09.11.2011), педагогическим работникам образовательной организации предоставляется денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

11.24 Компенсационная выплата на отдых и оздоровление предоставляется педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией по основному месту работы, на основании личного заявления работника о предоставлении компенсационной выплаты на отдых и оздоровление.

11.25 Решение о предоставлении компенсационных выплат на отдых и оздоровление принимается руководителем образовательной организации в соответствии с квотой, которую устанавливают ежегодно исполнительные органы государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которых находятся государственные образовательные организации, При принятии решения о предоставлении компенсационных выплат на отдых и оздоровление учитывается мнение органа самоуправления образовательной организации и профсоюзной организации.

11.26 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

11.27 Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

11.28 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

11.29 Не допускается увольнения работников предпенсионного возраста, работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, в связи с сокращением численности или штата организации.

Обязанности работодателя:

11.30 Работодатель признает деятельность профкома значимой для образовательной организации.

Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.31 Предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

11.32 Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

11.33 В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации профсоюза работников просвещения членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

Стороны договорились о необходимости проведения ежеквартальных сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

11.34 Размещает информацию о деятельности профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте образовательной организации Кировского района Санкт-Петербурга и информационных стендах.

11.35 Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка председателя профсоюзного комитета, выполняющего работу на общественных началах для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров.

Профсоюзный комитет обязуется:

11.36 Осуществляет профсоюзный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных в настоящем разделе

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

коллективного договора. Результаты проверок, не реже одного раза в полугодие, рассматриваются на заседаниях профкома.

11.37 Контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, социальное, медицинское).

11.38 Оказывает членам профсоюза, нуждающимся в материальной помощи, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

11.39 Оказывает членам профсоюза юридическую помощь в форме консультаций, советов по вопросам, указанным в данном разделе коллективного договора.

11.40 С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, работодатель принимает локальные нормативные акты.

11.41 Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в коллективном договоре.

11.42 Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

11.43 Работодателям, численность работников у которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Раздел 12. Охрана труда и здоровья

12.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), заключается *соглашение по охране труда* с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Работодатель обязуется:

12.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, в том числе безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических и учебных процессов, а также применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ);

12.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ)

12.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) (Приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами») на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение СИЗ;
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров.

Использует возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее, чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

12.5 Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время учебного процесса, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда» - введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст). Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим проводится не реже 1 раза в два года, для работников рабочих профессий – ежегодно.

12.6 Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

12.7 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

12.8 Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

12.9 Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020 [N 503-ФЗ](#)) «О специальной оценке условий труда» и оценки профессиональных рисков в соответствии с Приказом Минтруда России от 28.12.2021 г. № 926 « Об утверждении Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».

По ее результатам разработать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, выявление и принятие мер для уменьшения рисков (опасностей).

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Ознакомить под подпись работников с результатами специальной оценкой условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ) контролировать его выполнение.

В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комитета (комиссии) по охране труда.

12.10 Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда.

12.11 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

12.12 Актуализировать в образовательной организации систему управления охраной труда (СУОТ) в соответствии с приказом Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Примерное положение о системе управления охраной труда», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья.

12.13 В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 23.11.2017) «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» образовательная организация обеспечивать работников бесплатными моющими и обезвреживающими средствами, а также приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением». (Список профессий (должностей) по бесплатному предоставлению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (**приложения № 6, № 7**).

12.14 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

12.15 Обеспечивать проведение своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести и их учет в соответствии с приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

12.16 Обеспечить прохождение обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по направлению работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 212, 213 ТК РФ и в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «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» **за счет собственных средств.**

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

12.17 Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

12.18 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

12.19 В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

12.20 В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, который оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

12.21 Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

12.22 В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

12.23 Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) работодатель по представлению профсоюзного комитета вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

Обеспечивать противопожарную безопасность в соответствии с нормативными требованиями.

12.24 Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

12.25 Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

12.26 Заключать Соглашение по охране труда и утверждать Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (в соответствии со ст.ст.45-49, раздела X «Охрана труда» Трудового кодекса РФ, приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (ред. от 16.06.2014) «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»), осуществлять контроль за его исполнением, отчитываясь не реже 2-х раз в год о его исполнении.

12.26 Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Законом Российской Федерации от 24.07.1998 №125-ФЗ (с изм. на 24.02.2021).

12.27 Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению,

12.28 Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

12.29 С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования в спортивном зале и на школьном стадионе с составлением соответствующих актов.

12.30 Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

12.31 Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК.

12.32 Оборудовать кабинет по охране труда. Осуществлять меры по оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

12.33 Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

12.34 Предоставлять работникам, условия труда которых по результатам СОУТ отнесены к вредным либо опасным:

- повышенную оплату труда (ст.147 ТК РФ);
- дополнительный отпуск работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям 2-й, 3-й и 4-й степени или к опасным условиям труда (ст.117 ТК РФ)
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (либо их замена денежной компенсацией в соответствии со ст.222 ТК РФ).

12.35 Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

12.36 Обеспечить:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда⁴; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;
- административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда;
- обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах следующих лиц: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования;
- работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 г. № 7;
- регулярное рассмотрение на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросов выполнения положений соглашения по охране труда,

⁴ Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

состояния охраны труда в образовательной организации и информирование работников о принимаемых мерах.

12.37 Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

12.38 Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

12.39 Стороны приняли решение предпринять меры по улучшению организации общественного питания, в том числе горячего питания:

- для работников образовательной организации организовать качественное общественное питание в столовой (буфете);
- для работников, не пользующихся столовой (буфетом), организовать комнаты (места) для приема пищи.

Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи.

12.40 Один раз в полгода информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

12.41 Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК).

12.42 Обеспечивает условия и охрану труда женщин, а также лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе:

- ограничивать применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время;
- осуществлять комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ с вредными и опасными условиями труда;
- исключать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

12.43 В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводит обучение и проверку необходимых знаний.

12.44 Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в образовательной организации с работниками (вводного, первичного,

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

- устанавливает дополнительное единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

гибели работника – (от наличия фонда экономии заработной платы);

получения работником инвалидности - (от наличия фонда экономии заработной платы)

утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - (от наличия фонда экономии заработной платы).

Профсоюзный комитет обязуется:

12.45 Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении образовательной организации, представителей в комиссию по охране труда.

12.46 Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в образовательной организации силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих профсоюзный комитет.

12.47 Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений образовательной организации, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, соглашения по охране труда.

12.48 Принимать участие в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов образовательной организации к новому учебному году;
- на готовность объектов образовательной организации к осенне-отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения соглашения по охране труда.

12.49 Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся в образовательной организации.

12.50 Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров соответствии с действующим законодательством.

12.51 Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности образовательной организации;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции;
- все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений.
- все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе;
- обеспечивать выборы уполномоченных профсоюзной организации по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей соответствующим положением;
- осуществлять административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации;
- заключают соглашение по охране труда;
- осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;
- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Профсоюзный комитет обязуется:

12.52 Избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

12.53 Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствие законодательству.

12.54 Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

12.55 Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве с работниками образовательной организации.

12.56 Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

12.57 Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

12.58 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

12.59 Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

12.60 Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

12.61 Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

Для организации физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий профсоюзный комитет выделяет необходимые денежные и материальные средства.

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом организует юбилейные мероприятия для ветеранов труда и пенсионеров.

С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

12.62 Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов ОНД (МЧС, Пожарная инспекция);
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, работников образовательной организации;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в четверть;
- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
- разрабатывает инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лаборатории и помещениях образовательной организации в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в ученических коллективах;
- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории с целью обеспечения на ней пожар безопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

12.63 Профсоюзный комитет:

- организует проведение мероприятий по контролю над выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников, обучающихся к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;
- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

12.64 Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

Работники обязуются:

12.65 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

12.66 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

12.67 Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование, иммунопрофилактику, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

12.68 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

12.69 Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

12.70 Хранить в тайне известные ему конфиденциальные сведения, информировать руководителя о фактах нарушения порядка обращения с конфиденциальными сведениями, о ставших ему известным попытках несанкционированного доступа к конфиденциальной информации

Раздел 13. Молодежная политика

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в образовательной организации стороны коллективного договора договорились:

13.1 Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи - считать молодым специалистом работника в возрасте до 30 лет, имеющего высшее или среднее профессиональное образование, принятого на работу на основании трудового договора.

13.2 Создать совет молодых специалистов.

13.3 Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательной организации:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехниккой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;
- обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;
- продолжение совместной работы с ассоциацией молодых педагогов района и города для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

- содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

13.4 Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

13.5 Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

13.56. Профсоюзный комитет обязуется:

- создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;
- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей и члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173 – 177 ТК);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК);
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 14. Гарантии профсоюзной деятельности

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников - членов профсоюза, уполномочивших представлять свои интересы профсоюзную организацию и ежемесячно перечисляющих на расчетный счет **профсоюзного комитета** членские профсоюзные взносы в размере 1% от своей заработной платы.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Стороны договорились о том, что:

14.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

14.2 Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

14.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устав образовательной организации, коллективный договор, положение о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, штатное расписание, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и иное), являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации т.к. в соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

14.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

14.5 Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, электронной почтой, доступ к информационному Интернет-порталу образовательной организации, автотранспортом (ст. 377 ТК РФ).

Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

14.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Ежеквартально предоставляет в профсоюзный комитет информацию об удержании членских взносов с работников.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

14.7 В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах,

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

определенных Положением о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

14.9 Профсоюзный комитет совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

14.10 Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

14.11 Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах, охране труда, социальному страхованию и других.

14.12 Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 14.13. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

14.13 **С учетом мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ) и иное в соответствии с ТК РФ.

14.14 **С учетом мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

14.15 **С учетом мнения выборного органа** первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

14.16 **С учетом мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

14.17 **С предварительного согласия** вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

14.18. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации и членам выборного органа первичной профсоюзной организации из **фонда надбавок и доплат (ФНД)** образовательной организации в размере не менее 10 % базового оклада (ст.377 ТК РФ).

14.19. Работодатель производит доплату уполномоченному лицу по охране труда профсоюзного комитета в размере до 10% базового оклада за проведение общественного контроля за охраной труда.

14.20. Выборные органы первичных, территориальных (местных), республиканской организаций профсоюза осуществляют обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 ФЗ № 152 от 27.07.2006 «О персональных данных»).

14.21. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборными органами первичных организаций профсоюза осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

14.22. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

использовании средств, направляемых на социальные на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

12. 34 Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

Раздел 15. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

15.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

15.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

15.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

15.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

15.5 Направлять учредителю образовательной организации заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

15.6 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

- вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о создании в образовательной организации комиссии по трудовым спорам (КТС);
- разработать совместно с представителем работодателя положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников (приложение к коллективному договору);

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

- выдвигать кандидатуры в члены КТС от работников профсоюзной организации;
- определять из числа членов профсоюзного комитета представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;
- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

15.7 Принимать участие в создании комиссии по охране труда.

15.8 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

15.9 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

15.10 Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации и обеспечению их новогодними подарками.

15.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

15.12 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

15.13 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

15.14 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

15.15 Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

15.16 Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

15.17 Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

16. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон коллективного договора

Для контроля за выполнением коллективного договора создается комиссия из равного числа представителей сторон.

16 Стороны договорились, что:

16.1. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

16.2 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

16.3 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

16.4 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

16.5 Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

16.6 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

16.7 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

16.8 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

16.9 Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

16.10 Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП)).

16.11 Профсоюзный комитет имеет право потребовать от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

16.12 Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в перечне приложений к коллективному договору.

Раздел 17. Особенности регулирования труда регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Стороны договорились о внедрении гендерного подхода в коллективно-договорный процесс. В целях составления гендерной картины организации решено осуществить следующие мероприятия:

17. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин. Например, после выхода из декретного отпуска по беременности и родам.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

17.2 Разработать и внедрить системы поддержки работников с семейными обязанностями.

17.3 При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст.ст.253-264 ТК);

- работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.ст.265-272 ТК);
- лиц, работающих по совместительству (ст.ст.282-288 ТК);
- педагогических работников (ст. 331-336 ТК);
- других категорий работников;

стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII ТК, в других федеральных законах и действующем законодательстве (ст.ст.251-351 ТК).

17.4 Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

17.5 Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

17.6 Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

17.7 По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях) (ст. 256 ТК РФ).

17.8 Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 257 ТК РФ).

17.9. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

17.10 Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

17.11 Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации (ст. 260 ТК РФ).

17.12 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

17.13 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

17.14 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Закрепление права на обязательное установление режима неполного рабочего времени только одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), означает, что в случае возникновения потребности в таком режиме и у второго родителя он должен решать этот вопрос в общем порядке, т.е. по соглашению с работодателем.

Условие о неполном рабочем времени должно быть отражено в трудовом договоре или оформляться в качестве дополнения к нему.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

Раздел 18 Вступление коллективного договора в силу, контроль, ответственность сторон

18.1 Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 19.10.2022 по 18.10.2025 и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны договорились не позднее трех месяцев до истечения срока действия настоящего договора начать переговоры по продлению действующего или заключению договора в новой редакции.

По истечении установленного срока действия коллективный договор действует до заключения нового.

18.2 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

18.3 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.

18.4 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его. Ход выполнения по итогам полугодия рассматривается на совместном заседании профсоюзного комитета и администрации образовательной организации, по итогам года – на собрании (конференции) работников.

18.5 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

18.6 Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью.

18.7 Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

18.8 Работодатель (его представители) обязуются в течение 15 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

18.9 Текст коллективного договора работодатель и со всеми приложениями направляет: в бухгалтерию для предоставления необходимых льгот, гарантий и компенсаций; в кадровую службу для оформления приказов и ознакомления с ним вновь принимаемых работников; в профсоюзный комитет для контроля над его выполнением.

19.10 Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр, хранится в администрации образовательного учреждения, второй экземпляр хранится в территориальной организации Кировского района Санкт-Петербурга профсоюза работников просвещения РФ, третий передается в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга при регистрации коллективного договора.

18.11 Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства.

18.12 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ).

18.13 В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

18.14 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его уведомительной регистрации и размещен на официальном сайте образовательной организации.

18.15 Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора (приложение № 8).

Представитель работодателя:

Директор
ГБОУ СОШ № 539
Кировского района Санкт-Петербурга

_____ Т.Н. Фатеева

« _____ » _____ 2022 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ № 539
Кировского района Санкт-Петербурга

_____ Н.А. Ковригина

« _____ » _____ 2022 г.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

**Приложение № 14
к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и видов работ, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
3. Перечень должностей и профессий для неэлектротехнического персонала, которому для выполнения функциональных обязанностей требуется иметь I квалификационную группу по электробезопасности.
4. Перечень профессий и должностей, предоставляющих право на бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств.
5. Перечень должностей и работ, в соответствии с которыми, работники должны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
6. Перечень должностей, дающих право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска от 3 до 12 календарных дней, с учетом характера выполняемой работником работы, её объема, сложности, необходимости выполнения служебных заданий за пределами продолжительности нормального рабочего времени.
7. Перечень должностей педагогических работников, имеющих право на компенсационную выплату на отдых и оздоровление один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы.
8. Перечень должностей, имеющих разъездной характер.
9. Перечень профессий, должностей работников, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или УВЕЛИЧЕНИЕ объема выполняемых работ; доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим причинам; доплата за временную вакансию (до 100%).
10. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
11. Соглашения по охране труда работодателя и у полномочных работниками представительных органов.
12. Расчетный лист.
13. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях).

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____ Т.Н. Фатеева
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Н.А. Ковригина
(подпись, Ф.И.О.)

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

Лист актуализации

Информация о проведении актуализации		
Дата ежегодной актуализации	Результаты актуализации	Подпись разработчика
19.10.2022	Актуализирован раздел 2 Нормативные ссылки	Тугуши Л.Г.
	Актуализированы пункты .5 -6.8, 6.13, 6.19-6-37 раздела 6. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	
	Актуализирован раздел 5 Общие положения	
	Коллективный договор дополнен Разделом 17. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	
	Внесены изменения в Раздел 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в связи с внесёнными изменениями в приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (ред. от 23.12.2020) «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»	Тугуши Л.Г.
	Актуализирован п. 7.3.9. Раздел 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	Тугуши Л.Г.
	Актуализирован Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	Тугуши Л.Г.
	Актуализирован Раздел 9. Рабочее время и время отдыха. Внесены изменения в п 9.12 в связи с вступлением в силу Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» в части учебного расписания, графика работ учителей, в п.9.31 в части длительного отпуска педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 (ред. от 29.06.2020) «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»	Тугуши Л.Г.
Актуализирован Раздел 10. Оплата и нормирование труда. Раздел дополнен п.10.1, 10.21,10.22	Тугуши Л.Г.	



**ГБОУ СОШ
№ 539**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков
Кировского района Санкт-Петербурга**

01 Руководство

Коллективный договор

	Актуализирован Раздел 11. Социальные гарантии, льготы и компенсации. Раздел дополнен пп. 11.2, 11.3, 11.7, 11.8-11.16, 11.21	
	Актуализирован Раздел 12. Охрана труда и здоровья Внесены изменения в части социального страхования работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 24.07.1998 №125-ФЗ (с изм. на 24.02.2021).	
	Актуализирован Раздел 14. Гарантии профсоюзной деятельности. Внесены изменения в п. 14.13, 14.14	
	Актуализировать раздел Охрана труда здоровье	
	Актуализирован Раздел 18 Вступление коллективного договора в силу, контроль, ответственность сторон	

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

**Приложение № 15
к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Трудовой договор.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Перечень профессий и видов работ, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
4. Перечень должностей и профессий для неэлектротехнического персонала, которому для выполнения функциональных обязанностей требуется иметь I квалификационную группу по электробезопасности.
5. Перечень профессий и должностей, предоставляющих право на бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств.
6. Перечень должностей и работ, в соответствии с которыми, работники должны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
7. Перечень должностей, дающих право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска 3 к.д. (~~от 3 до 12 календарных дней~~), с учетом характера выполняемой работником работы, её объема, сложности, необходимости выполнения служебных заданий за пределами продолжительности нормального рабочего времени.
8. Перечень должностей педагогических работников, имеющих право на компенсационную выплату на отдых и оздоровление один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы.
9. Перечень должностей, имеющих разъездной характер.
10. Перечень профессий, должностей работников, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим причинам; доплата за временную вакансию (до 100%).
11. Положение о порядке обучения и проверки знаний требования охраны труда педагогических работников, специалистов, служащих и работников рабочих профессии.
12. Положение о комиссии по охране труда.
13. Положение о системе управления охраной труда с приложениями
14. Положение об административно-общественном контроле за состоянием условий и охраны труда.
15. Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.
16. Положение о порядке проведения инструктажей по охране труда с руководителями, работниками и обучающимися.
17. Учебный план и программа обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессии.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга
	01 Руководство
	Коллективный договор

18. Тематический план и программа обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда педагогических работников, специалистов и служащих.
19. Инструкции по охране труда (для отдельных профессий, должностей, на отдельные виды работ, для обучающихся).
20. Должностные обязанности по охране труда.
21. Программы проведения инструктажей.
22. Положение о комиссии по социальному страхованию.
23. План работы комиссии по социальному страхованию.
24. Инструкция по оказанию первой помощи при несчастных случаях пострадавшему.
25. Основные направления политика в области охраны труда.
26. Система внутреннего аудита управления охраной труда.
27. Порядок идентификации опасностей, методика оценки рисков и определение мер по управлению ими. Порядок определения целей в области охраны труда.
28. Расследование несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и анализ аварийных ситуаций, несоответствия, корректирующие и предупреждающие действия.
29. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
30. Соглашения по охране труда работодателя и у полномочных работниками представительных органов.
31. Расчетный лист.
32. Положение о системе оплаты труда работников.
33. Положение об экспертном совете по рассмотрению установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, премиях и иных поощрительных выплатах работникам из фонда надбавок и доплат и внебюджетных средств.
34. Положение о компенсационных, стимулирующих выплатах, премиях и иных поощрительных выплатах работникам из фонда надбавок и доплат и внебюджетных средств (с приложениями).
35. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях).
36. Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов.
37. Перечень мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2022-2023 учебный год.
38. План мероприятий по обеспечению комплексной безопасности на 2022 год.
39. Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.
40. Положение о порядке ведения коллективных переговоров между работниками и работодателем по заключению коллективного договора и иное .