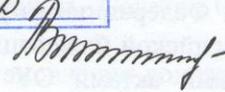


Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
школа № 755 «Региональный Центр аутизма»
Василеостровского района Санкт-Петербурга

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"09" марта 2017 г.
рег. № 12285/17-КД



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом образовательного учреждения
на 2017 – 2019 годы

От работодателя:

Директор
образовательного
учреждения



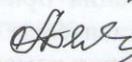
Л. Н. Демьянчук
(Ф.И.О.)

«09» февраля 2017

М.П.

От работников:

Секретарь Совета
образовательного
учреждения



Л. В. Федулина
(Ф.И.О.)

(подпись)

(Ф.И.О.)

«09» февраля 2017

М.П.



Санкт - Петербург
2017 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе саду № 755 «Региональный Центр аутизма Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее - ОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законами Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции от 28.12.2016), основами законодательства об охране труда в Российской Федерации, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами ОУ с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ОУ, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ОУ в лице их представителя - Совет ОУ;
- администрация в лице его представителя - Работодателя директора ОУ.

1.4. Стороны признают, что уровень экономического развития ОУ и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.5. Совет ОУ признает право администрации осуществлять планирование, управление и контроль над организацией образовательного процесса, на подбор и расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.6. Администрация признает уполномоченный орган общего собрания Совет ОУ полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем.

1.7. Совет ОУ признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОУ.

1.7. Совет ОУ обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОУ, расторжения трудового договора с руководителем ОУ.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ОУ.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

1.17. К коллективному договору прилагаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с общим собранием работников ОУ или его уполномоченным органом - Советом ОУ:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- положения: об оплате труда работников; о порядке установления доплат работникам ОУ; о материальном стимулировании работников ОУ; о материальном стимулировании эффективности деятельности работников ОУ;

- перечни: профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты; должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления ОУ непосредственно работниками и через Совет ОУ:

- по согласованию с Советом ОУ;
- 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 ОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально – экономического развития ОУ;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные **ст. 57 ТК РФ**, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, выплаты стимулирующего характера и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (**ст. 57 ТК РФ**).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОУ по согласованию с Советом ОУ.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем ОУ по согласованию с Советом ОУ. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год под расписку до их ухода в очередной отпуск

2.6. При установлении учителям, для которых данное ОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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 может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же ОУ, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых ОУ является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 работникам.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же ОУ на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, 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.

2.11. По инициативе Работодателя изменение существенных 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, продолжительности работы учреждения, 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.73 ТК РФ)**.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца **(ст.73, 162 ТК РФ)**.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ОУ.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОУ.

3.2. Работодатель по согласованию с Советом ОУ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ОУ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечить дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года **(п.п. 2) п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)**.

3.3.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки **(ст. 187 ТК РФ)**.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные **ст. 173 - 176 ТК РФ**, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по

профилю деятельности ОУ по направлению ОУ или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.4. Создавать условия для аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

:

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет ОУ в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по **п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ**, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ОУ инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в **ст. 179 ТК РФ**, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в ОУ свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. 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.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в ОУ, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ОУ в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ (**ст.91 ТК РФ**) (**приложение 1**), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Советом ОУ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников ОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (**ст. 333 ТК РФ**).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ОУ.

5.4. 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.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ОУ (заседания педагогического совета ОУ, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных **ст. 113 ТК РФ**, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном **ст. 153 ТК РФ**. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных **ст. 99 ТК РФ**, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников ОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда (**приложение № 2**).

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ОУ.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя ОУ.

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

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана ОУ и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Советом ОУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (**ст. 123 ТК РФ**).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных **ст. 124-125 ТК РФ**.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (**ст. 126 ТК РФ**).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со **ст. 119 ТК РФ (приложение № 6)**.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (**ст. 128 ТК РФ**):

- при рождении ребенка в семье – до **5 календарных дней**;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до **3 календарных дней**;
- в связи с переездом на новое место жительства - до **3 календарных дней**;
- для проводов детей в армию - до **3 календарных дней**;
- в случае свадьбы Работника (детей работника) - до **5 календарных дней**;
- на похороны близких родственников - до **5 календарных дней**;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней;
- 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**;
- работающим инвалидам - до **60 календарных дней**.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (**п.п. 4) п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»**).

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по ОУ, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (**ст. 108 ТК РФ**).

5.16. Дежурство педагогических работников по ОУ должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатель устанавливает систему оплаты труда работника и другие выплаты в соответствии с законодательством, регулирующим оплату труда работников бюджетной сферы в Санкт – Петербурге.

6.2. Заработная плата педагогических работников и других специалистов определяется путем суммирования базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Размер базового оклада работника устанавливается, как произведение базовой единицы на базовый коэффициент. Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт – Петербурга о бюджете Санкт - Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

6.3. Оплата труда работников из числа рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт – Петербурга. Ставка определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный разряд.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (**приложение 2**) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей Работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда (**приложение 2**), положениями о порядке установления доплат работникам учреждения (**приложение 3**), о материальном стимулировании работников учреждения (**приложение 4**) и о материальном стимулировании эффективности деятельности работников ОУ (**приложения 5 и 6**)

6.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

При наступлении у Работника права на изменение 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 более высокого размера ставки (оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в размере неполученной заработной платы (**ст. 234 ТК РФ**).

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и

территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ОУ.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.7.1. Ходатайствует перед органами исполнительной власти Санкт-Петербурга о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Оказывает материальную помощь работникам ОУ в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ОУ (**приложение 4**).

7.4. Предоставляет ежегодно в администрацию Василеостровского района Санкт-Петербурга списки педагогических работников ОУ, согласованные с Советом ОУ, для получения компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников ОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (**ст. 219 ТК РФ**).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (**приложение № 7**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусматривать в бюджете, средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

8.3. Осуществлять по результатам аттестации рабочих мест работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Советом ОУ, с последующей сертификацией.

8.4. Проводить со всеми вновь поступающими на работу в ОУ, а также переведенными на другую должность работниками ОУ обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников ОУ по охране труда и пожарной безопасности на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарной безопасности правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ОУ.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**приложение 8**).

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

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (**ст. 220 ТК РФ**).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в

соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разрабатывать и утверждать по мере необходимости инструкции по пожарной безопасности, охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Советом ОУ (**ст. 212 ТК РФ**).

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

8.15. Создать в ОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить уполномоченные лица по охране труда трудового коллектива.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Осуществлять совместно с Советом ОУ контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в ОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.20. Оборудовать комнату для отдыха работников ОУ.

8.21. Заключать договор обязательного медицинского страхования.

8.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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

9. Гарантии деятельности Совета ОУ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Совет ОУ осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Работодатель принимает решения по согласованию с Советом ОУ в случаях, предусмотренных законодательством, положением о Совете ОУ и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель предоставляет Совету ОУ необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ОУ.

9.4. Члены Совета ОУ включаются в состав комиссий ОУ по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.5. Работодатель по согласованию с Советом ОУ рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (**ст. 99 ТК РФ**);
- разделение рабочего времени на части (**ст. 105 ТК РФ**);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (**ст. 113 ТК РФ**);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы, входящие в компетенцию Совета ОУ.

10. Обязательства Совета ОУ

10. Совет ОУ обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль над

- соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, сложившейся экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ОУ;
- выполнением мероприятий по устранению недостатков в работе ОУ; за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

10.3. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Участвовать:

- в работе комиссий ОУ по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- в проверках деятельности ОУ в соответствии с планом работы ОУ. Особое внимание уделять вопросам охраны труда работников, жизни и здоровья обучающихся.

10.7. Заслушивать:

- администрацию о рациональном расходовании бюджетных ассигнований, внебюджетных средств на деятельность ОУ;
- отчёты о работе администрации, других работников;
- отчёты о ходе реализации Программы развития ОУ.

10.8. Поддерживать:

- общественные инициативы по совершенствованию и развитию образовательного

процесса;

- творческие поиски и начинания педагогических работников в организации и осуществлении образовательного процесса.

10.9. Представлять работников ОУ к региональным, ведомственным и государственным наградам.

11. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ОУ не реже двух раз в год.

11.4. Рассматривают в порядке, определённом ТК РФ, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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

Утверждён

Общим собранием трудового коллектива

Протокол от « ____ » _____ 2017 № _____

Председатель собрания _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 755 «Региональный Центр атеизма» Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее - ОУ).
2. Положение об оплате труда работников ОУ.
3. Положение о порядке установления доплат работникам ОУ.
4. Положение о материальном стимулировании работников ОУ.
5. Положение о материальном стимулировании эффективности деятельности руководящих и педагогических работников ОУ.
6. Положение о материальном стимулировании эффективности деятельности прочих специалистов, служащих и рабочих ОУ.
7. Кодекс этики и служебного поведения работников ОУ.
8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.
10. Соглашение по охране труда на 2016-2017 учебный год..
11. Форма расчетного листка.