



**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Гимназия №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Турку ул., д.30, лит.А Санкт-Петербург, 192241 т. (812) 573 97 09
E-mail: info-sch227@obr.gov.spb.ru www.school227.ru
ОКПО 52186422 ОГРН 1037835024820 ИНН/КПП 7816050104/781601001

Государственное бюджетное
общеобразовательное
учреждение Гимназия №227
Фрунзенского района
Санкт-Петербурга

Директор В.Ю. Рыженков

«08» ноября 2024 г.

М.П.



Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Гимназии №227 Фрунзенского района
Санкт-Петербурга

Председатель Л.А. Третьякова

«08» ноября 2024 г.

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией
и первичной профсоюзной организацией**

на 2025-2027 гг.

регистрационный номер 01-кд

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" <u>18</u> " <u>ноября</u> 20 <u>24</u> г.
рег. № <u>16740/24-КД</u>
Подпись <u>Воткин</u>

Санкт-Петербург
2024

**Коллективный договор
между администрацией ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга
и первичной профсоюзной организацией
ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор Государственного бюджетного образовательного учреждения Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Государственном бюджетном образовательном учреждении Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – ОО).

1.2. 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 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»);
- Закон Санкт-Петербурга от 22.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (далее – Социальный кодекс Санкт-Петербурга);
- Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге» (далее – Закон Санкт-Петербурга «Об образовании»);
- а также, на основании актов социального партнерства:
- Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы от 12.10.2022 (далее – Трёхстороннее соглашение);
- Обязательства сторон к Трёхстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы;
- Действующего Соглашения между Комитетом по образованию Санкт-Петербурга и Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, обеспечения социальных, правовых гарантий работников образования и развития социального партнерства (далее – Отраслевое соглашение).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей Работников и Работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов Работников ОО, регулирования вопросов социального партнерства в ОО, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- Работники ОО в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – председателя Третьяковой Лилии Александровны.
- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Гимназия №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Работодатель) в лице его представителя – директора Рыженкова Виталия Юрьевича.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ОО.

При этом Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий Работников, не являющихся членами Профсоюза, если

Работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Под индивидуальными трудовыми правами Стороны понимают – комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, Коллективным договором применительно к конкретному Работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников ОО при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

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 (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение Работников ОО по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. 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).

1.10. Для достижения поставленных целей:

- Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в ОО, и не позднее чем в тридцатидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.
- Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ОО, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копии таких решений в течение трех дней со дня получения Работодателем решения от соответствующего государственного органа.
- Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводит ознакомление Работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.
- Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров,

заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 30 ТК РФ).

1.11. Стороны определяют следующие формы управления ОО непосредственно Работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации Работодателя и представителей Работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями Работников 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 ОО, внесении предложений по её совершенствованию;
- обсуждение с Работодателем вопросов, планов социально-экономического развития ОО;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- членство в комиссиях ОО.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ОО единственным полномочным представителем Работников ОО как объединяющую всех (более половины) членов профсоюза ОО, при разработке и заключении Коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, при принятии локальных нормативных актов.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников ОО.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами совместно.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения Работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и ст. 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия Работников в управлении ОО:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение Профкомом консультации с Работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности ОО, включая получения всей необходимой информации;
- проведение переговоров между Работником и Работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений.

2.3. По согласованию с Профкомом, Работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- Положение о системе оплаты труда №90-п (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- Положение о материальном стимулировании работников №69-п;
- Порядок обработки персональных данных №19-пор (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п.5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644);
- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с п. 4.23 Коллективного договора;
- увольнение Работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.2, 3 ч.1 ст.81 ТК РФ) ;
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.5.10 (ст. 116 ТК РФ);
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений №64-п (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19.11.2019 №№ ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.4.19 Коллективного договора;
- Кодекс этики и служебного поведения работников №02-к (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20.11.2019 № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 Коллективного договора;
- расторжение трудового договора с Работником по его желанию в срок, указанный в заявлении в дополнительных случаях п. 3.3.9;
- предоставление отпуска Работнику без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.5.11 Коллективного договора;
- списки Работников, предусмотренных п. 7.5 Коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда и выплату дополнительных пособий;
- дополнительные меры социальной поддержки предусмотренные п. 8.4 Коллективного договора.

2.4. С учетом мотивированного мнения Профкома, Работодатель принимает локальные нормативные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч.2 ст.81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 03.12.2014 №08-1933/505)
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- график сменности (ч.3 ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение Работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст.123 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч.1 ст.153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений Работников (ст. 180 ТК РФ);
- Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 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 (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, Работникам совместителям;
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601);
- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии Работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ).

2.5. При решении конфликтных ситуаций Стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов Сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности в ОО.

2.6. В соответствии с п.1.10. Коллективного договора Работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа Работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, Коллективным договором в целом.

2.7. Обязанности Работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность Профкома значимой для ОО. Не допускает ограничения гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждения, увольнения, а также иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.7.2. Предоставляет Профкому независимо от численности Работников, состоящих на учете в профсоюзной организации ОО бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

2.7.3. В соответствии со ст.377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки 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 (п.2.8.2 Коллективного договора).

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.

2.7.4. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении Работников профсоюзными наградами на официальном сайте ОО в сети Интернет и информационных стендах в здании ОО.

2.7.5. Привлекает Профком для участия в комиссиях ОО по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии Работников.

2.7.6. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома, в том числе Работников ОО, выполняющих работу на общественных началах в территориальных организациях Профсоюза 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 в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.7.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 5.2. Отраслевого соглашения председателю Профкома устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % от базовой единицы (или устанавливается персональный повышающий коэффициент), за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования ОО, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в ОО.

2.7.8. Своевременно выполняет предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.8. Профком обязуется:

2.8.1. Содействовать Работодателю в вопросах функционирования ОО.

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза, и Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком защищать их права в соответствии с ч.2 ст.30 ТК РФ. В этом случае, Работники уплачивают ежемесячно в Профком сумму, именуемую профсоюзным взносом (взносом солидарности), в размере 1 % от своей заработной платы.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в ОО, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов Работников, являющихся членами Профсоюза, и Работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.8.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы Работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы Работников.

2.8.5. Участвовать в работе комиссий ОО по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии Работников.

2.8.6. Разъяснять Работникам положения Коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в п.1.2. Коллективного договора.

2.9. Работодателю, в случае, если численность работников составляет от 35 человек до 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов (Если численность работников превышает 100 человек, работодателю устанавливается квота в размере 2,5 процента от среднесписочной численности работников).

3. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ.

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми Работниками ОО, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.3. Обязанности Работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.

3.3.2. До подписания трудового договора ознакомить Работника под подпись с Уставом ОО, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

Для ознакомления с указанными документами Работодателем ведется журнал /лист ознакомления работников с Уставом, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

Обязанность ознакомить Работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на Работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.3. После заключения трудового договора направлять вновь принятых Работников для ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2 Коллективного договора в Профком.

3.3.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку и оказывать содействие в получении страхового номера индивидуального лицевого счета.

3.3.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст.65 ТК РФ).

При этом, начиная с 01.01.2021г. оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.3.6. При приеме на работу педагогических и руководящих Работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация Работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных Работников, Работодатель с целью установления квалификации Работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств ОО, в порядке, определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.3.7. При оформлении трудового договора с педагогическим Работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием ОО, 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 (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.3.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.3.9. По согласованию с Профкомом Работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребёнком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- с Работником-пенсионером.

3.3.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ОО, его реорганизации с участием Профкома.

3.3.11. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами Работников, предусмотренные трудовым законодательством, Коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 Коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Не допускать заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем.

В случае обращения Работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к Работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профкома на основании соответствующего заявления Работника являющегося членом Профсоюза Работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с Работником в порядке и на условиях ст.19.1 ТК РФ.

3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии ОО может принять на

должность педагогического Работника лицо, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276.

3.4.3. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание может не устанавливаться:

- молодым специалистам, указанным в п. 6.5.1, 6.5.2 Коллективного договора;
- педагогическим Работникам, имеющим квалификационную первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

3.4.4. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических Работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный Работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в ОО показателей и критериев.

3.4.5. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями Работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия Работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.6. Руководящие и иные Работники ОО помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также Работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические Работники, для которых ОО является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.4.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, Коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.4.8. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора.

В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) Работодатель имеет право предложить оформить новый трудовой договор, не предусматривающей внесение изменений не предусмотренных предыдущими редакциями трудового договора.

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

3.4.10. Изменение требований к квалификации педагогического Работника по

занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по п.3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности или Работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.4.11. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст.72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч.2- 3 ст.72.2 и ст.74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического Работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

Работник имеет право отказаться от предложений Работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные Работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.4.12. В трудовом договоре оговаривать, что объем учебной нагрузки педагогического Работника может быть изменен только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим Работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации¹ в порядке, определенном положениями. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.4.13. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если Работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия Работника с изменением организационных или технологических условий труда Стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

3.4.14. Расторжение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77,80 ТК РФ).

3.4.15. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом её состояния здоровья.

3.4.16. Не допускается принуждение Работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.5.11 Коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.

3.4.17. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

¹ Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.4.18. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников. Работники вправе не проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками, проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации.

3.4.19. В целях недопущения избыточной отчетности Работодатель:

- при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствуется квалификационными характеристиками;
- возлагает на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;
- включает в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:
 - для учителей:
 - а) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
 - б) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;
 - для педагогов дополнительного образования:
 - а) участие в составлении программы учебных занятий;
 - б) составление планов учебных занятий;
 - в) ведение журнала в электронной форме;
 - для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:
 - а) ведение классного журнала;
 - б) составление плана работы классного руководителя;
- 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.

В целях регламентации отчетности Стороны определяют перечень документов в приложении к настоящему Коллективному договору (приложение 6)

3.4.20. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях Стороны руководствуются основными положениям законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20.08.2019 № ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19.11.2019 №№ ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).

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

3.4.22. Работодатель способствует реализации прав педагогических Работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников,

предусмотренных пп.12 и 13 ч.3 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.

4.2. Заработная плата устанавливается Коллективным договором, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р (ред. от 09.09.2019) «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», иным законодательством РФ и Санкт-Петербурга, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

4.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом с учётом Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256)

4.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении.

Компенсационные выплаты являются составляющей заработной платы.

4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности ОО, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

За первую половину месяца – до 23 числа текущего месяца.

Окончательный расчет – до 9 числа месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы (исключением является срок выплаты заработной платы за декабрь и апрель месяцы – не позднее 4-х рабочих дней после окончания государственных праздников).

¹ Письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.7. Изменения в оплате труда Работника, без подписания уведомления о существенных изменениях условий труда, происходят как минимум дважды в течение календарного года (на 01 января и 01 сентября), в связи с изменением значения базовой единицы и/или количества педагогических часов в нагрузке Работника. О произошедших изменениях Работник ставится в известность путем его ознакомления под подпись с тарификационным списком, составленным на соответствующую дату. В иных случаях Стороны подписывают уведомление о существенных изменениях условий труда Работника и заключают дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.8. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению Работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет Работодатель.

4.9. 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.

Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя, после проведения учета мотивированного мнения Профкома.

4.10. 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.

4.11. Сверхурочная работа (п.5.4.16 коллективного договора) 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.

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

4.13. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.15. 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 правовыми позициями Конституционного Суда РФ (Постановления от 07.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.)

4.16. 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 ОО по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

4.17. 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 № ВБ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

4.17.1. Выплаты вознаграждения за классное руководство (денежное вознаграждение) установлены в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

4.17.2. Осуществление классного руководства не входит в основные должностные обязанности учителей и других педагогических Работников, а является для них дополнительной работой, которая может возлагаться на них только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, в том числе в размере 5 тысяч рублей в виде ежемесячного денежного вознаграждения, которое предусматривается из федерального бюджета. Выплаты за дополнительную работу, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников, рекомендовано относить к выплатам компенсационного характера.

4.17.3. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5 тысяч рублей ежемесячно пропорционально отработанному времени за классное руководство педагогическим Работникам ОО, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому Работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

4.17.4. Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей выплачивается педагогическому Работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

4.17.5. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 тысяч рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Санкт-Петербурга, снижение размера которой не допускается, при этом порядок такой выплаты из бюджета Санкт-Петербурга, не зависит от количества обучающихся в классе.

4.17.6. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического Работника, в связи с этим оно:

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное и медицинское страхование, страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.17.7. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического Работника ОО с его письменного согласия приказом по ОО. Осуществление педагогическими Работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5 тысяч рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации города федерального значения Санкт-Петербурга, относится к существенным условиям трудового договора педагогического Работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического Работника не допускается.

4.17.8. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год Работодатель обеспечивает:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим Работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе Работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- как правило преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических Работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический Работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно (более одного месяца) отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического Работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим Работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- недопущение возложения на педагогического Работника работы по классному руководству и в дополнительном классе, в том числе временно, без дополнительной оплаты (п.10 Письма Минпросвещения РФ от 07.09.2020 № ВБ-1700/08 «О направлении дополнительных разъяснений»);
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

4.17.9. На одного педагогического Работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического Работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического Работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться педагогическими Работниками из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, как ведущих, так и не ведущих учебные занятия в данном классе.

4.17.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся ОО, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических Работников, являются для Работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических Работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5 тысяч рублей и других выплат за классное руководство».

4.18. Работникам, выполняющим в ОО 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.

4.19. 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.

4.20. 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).

4.21. Время приостановки Работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы.

4.22. Работодатель обязуется возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.23. По согласованию с Профкомом Работодатель устанавливает педагогическим Работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории:

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;
- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;
- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

4.24. 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 07.04.2014 №276 (зарегистрирован Минюстом России 23.05.2014, регистрационный №32408), учитываются квалификационные категории 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 столбце 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 и защиты Родины	Воспитатель; старший воспитатель Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
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 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

4.25. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических Работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию Сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим Работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда¹ (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

¹ Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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.

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

Учебная нагрузка педагогическим Работникам (учителям, педагогам дополнительного образования), находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени Работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными нормативно-правовыми актами содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических Работников ОО устанавливается сокращенная продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 5.2 настоящего Коллективного договора;
- для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Коллективным договором);
- для иных Работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий учебной (педагогической) работы в зависимости от должности и условий труда Стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536).

При составлении расписаний занятий в ОО при наличии возможности учителям и педагогам дополнительного образования предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует ОО), свободные для Работников, ведущих преподавательскую работу, 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, обязательное присутствие в ОО не требуется.

5.3. В части определения времени отдыха Стороны руководствуются разделом 5 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644), настоящим Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.4. В регулировании вопросов рабочего времени Стороны договорились:

5.4.1. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом ОО с учетом мнения Профкома и оговаривается в трудовом договоре, дополнительных соглашениях к нему или тарификационных списках.

5.4.2. Об учебной нагрузке на следующий год Работодатель предупреждает Работника до наступления очередного летнего оплачиваемого отпуска, в случае её изменения в другое время не менее чем за 2 месяца до изменения.

5.4.3. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических Работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе Работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.4.4. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических Работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению Сторон трудового договора в любое время, по инициативе Работодателя с уведомлением за 2 месяца.

5.4.5. Педагогическим Работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием занятий (нормируемая часть).

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 (ненормируемая часть).

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

5.4.6. Медицинским работникам ОО (при их наличии в штате) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4.7. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

5.4.8. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома. Оплата труда в таких случаях регулируется ст.153 ТК РФ.

5.4.9. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.4.10. При составлении расписания занятий Работодатель старается исключить нерациональные затраты времени Работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше двух академических часов.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению Работников, ведущих преподавательскую работу.

5.4.11. В дни недели свободные для Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в работников не требуется.

5.4.12. 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 16.05.2016 № НТ-664/08/269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей», Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11.04.2018 № ИП-234/09/189 «О разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей», Письмо Министерства Просвещения РФ № СК-578/08 и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки № 01-350/13-01 от 18.12.2020 «О снижении документационной нагрузки учителей»), 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:

1) при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических Работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствоваться квалификационными характеристиками;

2) возлагать на педагогических Работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия Работника и за дополнительную оплату;

3) включать в должностные обязанности педагогических Работников обязанности, связанные с:

– для учителей:

а) разработкой и ежегодной корректировкой рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала успеваемости в электронной форме;

– для воспитателей групп продленного дня и педагогов дополнительного образования:

а) разработкой и ежегодной корректировкой рабочих программ;

б) ведением журнала посещаемости в электронной форме;

– для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведением личных дел обучающихся в электронной базе данных;

б) составлением плана работы классного руководителя и отчета о его выполнении.

4) 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.

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

5.4.14. 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.

5.4.15. 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 ОО (приложение № 2).

5.4.16. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.4.10. Коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ, п 4.11, 4.12. коллективного договора.

5.4.17. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических Работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких обучающихся, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических Работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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.

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

5.4.19. При регулировании особенностей осуществления трудовой функции по классному руководству 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 № ВБ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

5.5. В регулировании вопросов времени отдыха Стороны договорились:

5.5.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков руководствоваться положениями гл. 19 ТК РФ и Коллективным договором.

5.5.2. График отпусков составляется Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.5.3. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.5.5 настоящего Коллективного договора. В остальных случаях по согласованию Сторон при наличии заявления Работника, например: при получении Работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника и т.д.

5.5.4. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:

- Работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч.2 ст.125 ТК РФ);
- несовершеннолетние Работники (ст.267 ТК РФ);
- Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст.262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст.260 ТК РФ);
- Работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч.3 ст.122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.262.1 ТК РФ);

- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»;
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п.3 ст.8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п.2 ст.6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ);
- Работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст.23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч.4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- работники-совместители (ст.286 ТК РФ).

5.5.5. Отпуск за первый год работы, предоставляемый Работнику по соглашению Сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), может устанавливаться в полном объеме (продолжительности), определенном для этой должности, и оплачиваться в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель совместно с Профкомом разъясняет Работникам то, что получение отпуска «авансом» является основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.

5.5.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении Работника. Педагогическим Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.5.7. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.5.8. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением №2.

5.5.9. Работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание Работников – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 2 календарных дня;
- смерть родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы на службу в армию – 1 календарный день.

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

5.5.10. Стороны отмечают, что Работодатель может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе Работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч.2 ст.128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- Работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. ст. 286 ТК РФ);
- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст.26 ФЗ от 02.04.2014 № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);
- Работникам являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»);
- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»);
- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше, чем отпуск Работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- работникам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда" (п. 9 ч. 1 ст. 18 ст. ФЗ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

В остальных случаях по согласованию с Профкомом ОО.

5.5.11. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для Работников, работающих более 4 часов в день Стороны руководствуются ст.108 ТК РФ, п.1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании Работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. К критериям массового увольнения Работников относятся:

- сокращение численности или штата Работников в количестве более 20 человек в течение 30 дней;
- увольнение Работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 человек и более.

6.3. Обязанности Работодателя.

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников ОО и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст.82 ТК РФ.

6.3.2. В случае массового высвобождения Работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых

увольнениях Работников, числе, категориях Работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.3. Предоставляет Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата Работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.4. С учетом мотивированного мнения Профкома Работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом действующим законодательством.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры ОО, штатного расписания, учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профкома.

6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата Работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление Работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод Работника, с его согласия, на постоянную работу к другому Работодателю по согласованию между Работодателями или перемещение внутри ОО.

6.4.3. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).

Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 № 917-О-О, от 24.09.2012 № 1492-О).

6.4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий Работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:

- Работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.04.2018 №№ ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;
- Работники-предпенсионеры;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- Работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо ОО.

6.4.5. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Работодателя.

6.4.6. В случае направления Работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется 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).

6.4.7. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются Работодателем также Работникам, получающим второе высшее или профессиональное

образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности ОО, при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профкома.

6.4.9. В случае не соответствия квалификации Работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 № 499).

6.4.10. При организации дополнительного профессионального образования Стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23.03.2015 № 08-415/124).

6.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места в ОО современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в ОО из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических Работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами¹;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки², а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии Работодателя;
- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в ОО, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза, - Совета молодых педагогов.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с Работодателем разрабатывает:

¹ Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

² Размер ежемесячной стимулирующей надбавки определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;
- критерии оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в ОО и осуществляет ее мониторинг.

6.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.

6.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов (при его наличии), участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

6.9. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов (при его наличии);
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в ОО;
- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в ОО;
- обеспечивать установленные в ОО (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки Работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов (при его наличии) помещение для проведения заседаний и мероприятий.

6.10. Председатель Совета молодых педагогов (при его наличии), являясь по должности заместителем председателя первичной профсоюзной организации, входит в состав и участвует в работе создаваемых в ОО 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 урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- иных коллегиальных органов ОО, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

6.11. В соответствии с гл. 9 Социального кодекса Санкт-Петербурга под молодым специалистом понимается гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования (далее – молодой специалист).

6.12. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ, равно как и лиц, указанных в п. 6.5. Коллективного договора испытание при приёме на работу не устанавливается.

6.13. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

6.14. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

6.15. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов Санкт-Петербурга Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.

6.16. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. Для реализации прав Работников ОО на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, Стороны совместно обязуются регулярно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 2), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

7.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе Сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения ОО и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

7.2.2. Работу комиссий по проверке знания требований охраны труда и оказания первой помощи пострадавшим, по расследованию несчастных случаев с Работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.2.3. Контролировать выполнение в ОО предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

7.3. Для реализации прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.3.2. При наличии выделять средства в размере около 2,0 % от фонда оплаты труда и около 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов ОО на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений ОО, проведение обучения по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров Работников, обеспечение Работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение трудовой деятельности и образовательного процесса. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране труда и здоровья.

7.3.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27.11.2019 № 12-688.

7.3.4. Обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.3.5. Обеспечивать принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.3.6. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.3.7. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических и образовательных процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (ст. 214 ТК РФ).

7.3.8. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3.9. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ порядке, работы по специальным оценкам условий труда. При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер Работникам. В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для Работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

7.3.10. 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.

7.3.11. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

7.3.12. Проводить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда Работников ООО в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда (вводный, на рабочем месте, целевой);
- обучение по электробезопасности специалистов, обучающихся детей работе на электрических машинах и приемниках;
- обучение и профессиональную подготовку работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;
- обучение по электробезопасности работников, ответственных за электрохозяйство, а также занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников пожарной безопасности.

7.3.13. Обеспечивать соблюдение Работниками требований безопасности, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке: медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование, обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажи по охране труда, проверку знания требований охраны труда и оказания первой помощи пострадавшим, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.3.14. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.3.15. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по профессии, направлению трудовой деятельности и виду выполняемой работы и прочие локальные нормативные акты с учетом мнения Профкома, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

7.3.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ОО. В случае выявления ими нарушений прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3.17. Проводить за счет средств ОО обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении Работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3.18. Обеспечивать проведение диспансеризации Работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ. Для прохождения диспансеризации Работодатель предоставляет Работникам два оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни, согласованные с Работодателем.

7.3.19. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов ОО.

7.3.20. 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 1.2.3685-21) Работодатель по представлению профкома вводит для Работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.3.21. Обеспечивать противопожарную безопасность в ОО в соответствии с нормативными требованиями.

7.3.22. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.3.23. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 227,

228, 229 ТК РФ). При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва («окна») работы относящейся к педагогической деятельности происшедший с данным Работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

7.3.24. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.25. Обеспечивать работу в ОО коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

7.3.26. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением Коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

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

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

7.3.29. 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 диспансеризации в ОО, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья; – регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.3.30. Обеспечить наличие аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи Работникам в местах повышенной опасности.

7.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 223 ТК РФ. В ОО введена должность специалиста по охране труда.

7.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- минимальное количество работников, подлежащих обучению требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и Работников вопросам охраны труда;
- нормы выдачи средств индивидуальной защиты, дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств Работникам;
- 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, получения Работником инвалидности, утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы (суммы по согласованию с профкомом).

7.6. Профком обязуется:

7.6.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении ОО, представителей в комиссию по охране труда.

7.6.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в ОО силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.6.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений ОО, 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.

7.6.4. Принимать участие в работе создаваемых в ОО коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе: – по приемке объектов ОО к

новому учебному году; – на готовность объектов ОО 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.

7.6.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) обучающихся и воспитанников в ОО.

7.7. Профком 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 условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Стороны подтверждают, что Работники ОО пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Санкт-Петербурга.

8.1.1. Педагогические Работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».

8.1.2. Молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими Работниками, предоставляется ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 % от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге.

8.1.3. Педагогическим Работникам ОО один раз в 5 лет предоставляется денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга.

8.1.4. Работникам ОО предоставляются денежные компенсации за жилищно-коммунальные расходы, предусмотренные п. 7-9 ст. 45, в порядке и на условиях предусмотренных ст. 46 Социального кодекса Санкт-Петербурга.

8.1.5. Педагогическим Работникам ОО за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии с Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим Работникам образовательных организаций Санкт-Петербурга за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (утв. Распоряжением комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 10.06.2020 № 1212-р, с изм. на 05.12.2023) выплачивается компенсация.

8.1.6 Педагогические Работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы на основании п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

8.1.7. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска Стороны договорились о следующем:

Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании личного заявления Работника.

Продолжительность непрерывной работы устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов) При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);
- время, когда Работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- время, когда педагогический Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время замещения должностей педагогических Работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца).

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию Сторон.

В случае, наличия средств, полученных ОО от приносящей доход деятельности, по согласованию Сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

8.1.8. По договоренности Сторон, в порядке и на условиях, предусмотренных п. 5.5.8 и 5.5.9 Коллективного договора Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, п. 5.5.10 отпуска без сохранения заработной платы.

8.1.9. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся Работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования указанных в абз. 1 п. 6.4.4. Коллективного договора и применяются Работодателем при определении возможности поощрения Работников.

8.1.10. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки Работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет Работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки Работников ОО в пределах его компетенции.

8.2.2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками ОО и членами их семей.

8.2.3. В соответствии отраслевым соглашением финансировать культурно-массовые и оздоровительных мероприятия для Работников и членов их семей в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда, при наличии соответствующих средств.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для Работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- летний отдых для Работников – членов Профсоюза и членов их семей;
- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;

- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;
- иные праздничные мероприятия.

8.3.3. Работникам, являющихся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

8.4. В целях развития принципов социального партнерства, ответственности за нормальное функционирование и развитие ОО, повышение престижа педагогической профессии, Стороны определили, что Работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает дополнительные меры социальной поддержки Работников за счет средств ОО от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, при их наличии:

- оказывает материальную помощь Работникам пострадавшим от стихийных бедствий;
- производит выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы в ОО.

8.5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.5.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников, в том числе на общем собрании Работников ОО, 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 использовании средств, направляемых на социальные нужды Работников.

8.5.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на общем собрании Работников ОО и заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды Работников, предусматривающие, в том числе, выделение средств на оздоровление Работников, выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха Работников, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.

8.5.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности Работников ОО, формирования механизма осуществления социальной поддержки Работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке Работников ОО, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических Работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления Работникам права пользования за счет средств ОО санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

8.5.4. Работодатель обязуется:

8.5.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим Коллективным договором.

8.5.4.2. 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.

8.5.4.3. При рассмотрении вопроса о представлении Работников ОО к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ОО.

8.5.4.4. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками ОО.

Проводить спортивную работу среди Работников ОО, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

8.5.4.5. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников ОО и членов их семей.

8.5.4.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.5.4.7. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка, в размере, предусмотренном соответствующим локальным нормативным актом¹.

8.5.4.8. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.5.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.5.5.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия Работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять Работодателю с учетом письменных предложений Работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки Работников и социальных выплатах на предстоящий год.

8.5.5.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми Работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

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

8.5.5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических Работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные².

¹ Конкретные размеры материальной помощи определяются Положением об оплате труда работников и в других локальных нормативных актов ОО, регулирующих вопросы оплаты труда.

² Например, в Положении об оплате труда работников можно предусмотреть стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года, по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года; премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней и др. К нематериальным можно отнести: благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни ОО и системе образования; грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности, размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте ОО в сети Интернет, официальных группах ОО в социальных сетях, СМИ и т.д.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ И РАЗНОГЛАСИЙ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 01.01.2025 по 31.12.2027 и вступает в силу с 01.01.2025.

9.2. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно рассматривается Сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

9.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия Коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к Коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока действующего Коллективного договора.

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

9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа ОО Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.7. При ликвидации ОО Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.8. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим Коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. коллективного договора.

9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (гл. 9 ТК РФ).

9.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение Работников ОО по сравнению с условиями действующего Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

9.12. Уведомительная регистрация Коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст.50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду и занятости.

9.13. К коллективному договору приняты следующие приложения:

- соглашение по охране труда (приложение № 1);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2);
- перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (приложение № 3);
- нормы выдачи средств индивидуальной защиты, дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга (приложение № 4);

- требования для комплектации аптечки для оказания первой помощи и применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (приложение № 5);
- перечень документов, разрабатываемых в том числе в соответствии с ФГОС общего образования (приложение № 6);
- Положение о системе оплаты труда (приложение № 7);
- Положение о материальном стимулировании работников (приложение № 8);
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (приложение № 9);
- Положение об антикоррупционной деятельности работников (приложение № 10);
- Порядок обработки персональных данных (приложение № 11);
- Правила внутреннего трудового распорядка для работников (приложение № 12);
- Кодекс этики и служебного поведения работников (приложение № 13).

Представитель Работодателя:

Директор
ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга

_____ В.Ю. Рыженков

«08» ноября 2024 г.

М.П.

Представитель Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации
ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга

_____ Л.А.Третьякова

«08» ноября 2024 г.

М.П.



**Приложение № 1
к Коллективному договору
ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга
на 2025-2027 годы**

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Государственного бюджетного образовательного учреждения
Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

**Санкт-Петербург
2024**

Соглашение по охране труда ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящее Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Государственном бюджетном образовательном учреждении Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – ОО).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения Работников ОО.

Соглашение вступает в силу с 01.01.2025. Внесение изменений и дополнений в Соглашение производится по согласованию с профкомом ОО.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором ОО и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация ОО обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

По итогам каждого полугодия проводится аудит и составляется акт проверки выполнения Соглашения по охране труда.

2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Мероприятие	Срок реализации
Специальная оценка условий труда	
Проведение внеплановой специальной оценки условий труда на вновь образованных рабочих местах или в других, предусмотренных законом случаях.	При необходимости, в течение 12 месяцев со дня наступления предусмотренных законом случаев. В течение 6 месяцев с момента произошедшего несчастного случая на производстве.
Оценка профессиональных рисков	
Проведение оценки профессиональных рисков в учреждении на вновь образованных рабочих местах или в других, предусмотренных законом случаях.	При необходимости, в течение 12 месяцев со дня наступления предусмотренных законом случаев.
Средства индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающие средства, средства коллективной защиты	
Обеспечение работников смывающими средствами в предусмотренном законом порядке.	Постоянное наличие мыла/ дозаторов с жидким смывающим веществом.
Обеспечение работников дерматологическими средствами индивидуальной защиты (ДСИЗ) в предусмотренном законом порядке.	1 раз в месяц.
Обеспечение работников исправными средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой и обувью в предусмотренном законом порядке.	Постоянно.
Обеспечение своевременного ухода (химчистку, стирку и т.п.) за специальной одеждой, обувью и СИЗ	Постоянно.

Мероприятие	Срок реализации
Обеспечение вновь поступивших работников исправными средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в предусмотренных законом случаях.	В первый день работы.
Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	Постоянно.
Обучение по охране труда	
Проведение обучения и проверки знания требованиям охраны труда с вновь принятыми работниками	Не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора
Проведение плановой проверки знания требований охраны труда	До истечения предусмотренного законом срока проведения очередной/ плановой проверки знаний (не реже одного раза в 3 года по программам «А», «Б», «ОПП», «СИЗ»)
Проведение предусмотренных законом инструктажей по охране труда (вводного и первичного на рабочем месте) с вновь принятыми работниками.	Вводный – до начала выполнения трудовых функций. Первичный - до начала самостоятельной работы.
Проведение предусмотренных законом повторных инструктажей по охране труда с работниками рабочих профессий и специалистами, не освобожденными от первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте	До истечения предусмотренного законом срока проведения повторного инструктажа (не реже одного раза в 6 месяцев).
Проведение внеплановых, целевых инструктажей; внеплановой проверки знания в установленных законом случаях.	При необходимости, в установленные законом сроки.
Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования	
Проведение предварительных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований поступающих на работу сотрудников, в установленных законом случаях.	До начала работы.
Проведение периодических медицинских осмотров работающего персонала, в установленных законом случаях.	Согласно утвержденного календарного плана проведения периодических медицинских осмотров.
Аптечки первой помощи	
Обеспечение наличия и полной комплектации аптечек первой помощи.	Постоянно.
Знаки безопасности и сигнальная разметка	
Поддержание в нормальном состоянии или нанесение на производственное оборудование, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	Постоянно, при необходимости.

Мероприятие	Срок реализации
Технические мероприятия	
Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений	Постоянно, при необходимости.
Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории.	Постоянно, при необходимости.
Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил.	Постоянно, при необходимости.
Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	Ежегодно.
Организационные мероприятия	
Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: - декада марта; - 3 декада августа.
Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Постоянно.
Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно.



**Приложение № 2
к Коллективному договору
ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга
на 2025-2027 годы**

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется дополнительный отпуск
и продолжительность этого отпуска**

№	Должность	Продолжительность отпуска
1.	Директор	3 дня
2.	Заместитель директора	3 дня
3.	Главный бухгалтер	3 дня
4.	Руководитель структурного подразделения	3 дня
5.	Секретарь руководителя	3 дня

В соответствии со ст. 101 ТК РФ под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В п. 5.4.16. Коллективного договора содержатся условия эпизодического привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня, а максимальный размер законом не ограничен.



Приложение № 3
к Коллективному договору
ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга
на 2025-2027 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах,
в которых Работники имеют право на доплаты за условия труда:

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Размер доплаты
1.	2.	3.	4.	5.
Раздел 1. Работы с вредными условиями труда, за выполнение которых работникам устанавливаются доплаты в размере до 12 % должностного оклада (тарифной ставки)				
1.	Работа в компьютерном классе	Педагогические работники	Учитель информатики	до 12% от базовой единицы, пропорционального отработанному времени
2.	Работа в специализированном предметном кабинете	Педагогические работники	Учитель химии	до 12% от базовой единицы, пропорционального отработанному времени
3.	Работа в специализированном предметном кабинете	Педагогические работники	Учитель физики	до 12% от базовой единицы, пропорционального отработанному времени
4.	Работа в специализированном предметном кабинете	Прочие специалисты	Лаборант	до 12% от базовой единицы, пропорционального ставке
5.	Работа с библиотечным фондом	Прочие специалисты	Библиотекарь	до 12% от базовой единицы, пропорционального ставке
6.	Работа со ЭВС	Прочие специалисты	Инженер-электроник	до 12% от базовой единицы,

				пропорционального ставке
7.	Работа и ЭВС	Прочие специалисты	Инженер	до 12% от базовой единицы, пропорционального ставке
8.	Работа с ЭВС	Прочие специалисты	Программист	до 12% от базовой единицы, пропорционального ставке
9.	Уборка служебных помещений (сан.узлов)	Рабочие	Уборщик служебных помещений	до 12% от базовой единицы, пропорционально уборочной площади
Раздел 2. Работы с вредными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются оплаты в размере до 24 % должностного оклада (тарифной ставки)				
-	-	-	-	-



Приложение № 4
к Коллективному договору
ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга
на 2025-2027 годы

НОРМЫ ВЫДАЧИ

средств индивидуальной защиты, дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств
работникам ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Основание выдачи СИЗ	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4	5	6
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	п. 4932 (Прил. 1 ЕТН)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания): куртка/брюки или костюм летний	1 шт./год
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания), (ударов в носочной части, проколов, порезов): туфли "сабо"/туфли "тапочки"	1 пара/год
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, порезов): перчатки с полимерным покрытием	12 пар/год
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений: шапка	1 шт./год
		п. 6.1.1 (Прил. 2 ЕТН)	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ: перчатки резиновые	12 пар/год
		Таб. 1 прил. 3	Дерматологические средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства: твердое мыло или жидкие моющие средства (жидкое туалетное мыло)	250/200 мл/гр. на 1 месяц
				Средства гидрофобного действия: кремы защитные	100 мл/1 месяц
2.	Уборщик территории	п. 4933 (Прил. 1 ЕТН)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт./год
				Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./год
				Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт./2 года

			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), скольжения: ботинки/сапоги/полуботинки (подносок 200 Дж)	1 пара/год
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ: перчатки резиновые	12 пар/год
				Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания): перчатки с полимерным покрытием	12 пар/год
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений: шапка	1 шт./год
		п. 4.7.1 (Прил. 2 ЕТН)	Одежда специальная для защиты от пониженных температур	Костюм для защиты от пониженных температур 1, 2 класса защиты: куртка, брюки или костюм зимний	1 шт. / 2 года
			Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Обувь специальная для защиты пониженных температур: ботинки утепленные	1 пара / 1,5 года
			Средства индивидуальной защиты рук	Перчатки для защиты от пониженных температур: перчатки утепленные/рукавицы утепленные	4 пары / 1 год
			Средства индивидуальной защиты головы	Головной убор для защиты от пониженных температур: шапка зимняя	1 шт. / 3 года
		Таб. 1 (Прил. 3 ЕТН)	Дерматологические средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства: твердое мыло или жидкие моющие средства (жидкое туалетное мыло)	250/200 мл/гр. на 1 месяц
				Средства гидрофобного действия: кремы защитные	100 мл/1 месяц
		п.4316 (Прил. 1 ЕТН)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт./год
				Костюм для защиты от воды или	1 шт./2 года
				Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт./2 года
				Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./год
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания), (ударов в носочной части, проколов, порезов): ботинки/сапоги/полуботинки (подносок 200 Дж)	1 пара/год
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ: перчатки резиновые	12 пары/год
				Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания): перчатки с полимерным покрытием	12 пары/год
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений: шапка	1 шт./год

		Таб. 1 (Прил. 3 ЕТН)	Дерматологические средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства: твердое мыло или жидкие моющие средства (жидкое туалетное мыло)	250/200 мл/гр. на 1 месяц
				Средства гидрофобного действия: кремы защитные	100 мл/1 месяц
4.	Гардеробщик	п. 913 (Прил. 1 ЕТН)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений: костюм летний	1 шт./год
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания): перчатки с полимерным покрытием	12 пары/год
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания), (ударов в носочной части, проколов, порезов): туфли "сабо"/туфли "тапочки"	1 пара/год
		Таб. 1 (Прил. 3 ЕТН)	Дерматологические средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства: твердое мыло или жидкие моющие средства (жидкое туалетное мыло)	250/200 мл/гр. на 1 месяц
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п. 4030 (Прил. 1 ЕТН)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./год
				Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт./2 года
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), скольжения: ботинки/сапоги/полуботинки (подносок 200 Дж)	1 пара/год
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, порезов): перчатки с полимерным покрытием	12 пар/год
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений: шапка/кепка	1 шт./год
				Каскетка защитная от механических воздействий	шт./2 года
		п. 4.7.1 (Прил. 2 ЕТН)	Одежда специальная для защиты от пониженных температур	Костюм для защиты от пониженных температур 1, 2 класса защиты: куртка, брюки или костюм зимний	1 шт. / 2 года
			Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Обувь специальная для защиты пониженных температур: ботинки утепленные	1 пара / 1,5 года
			Средства индивидуальной защиты рук	Перчатки для защиты от пониженных температур: перчатки утепленные/рукавицы утепленные	4 пары / 1 год
			Средства индивидуальной защиты головы	Головной убор для защиты от пониженных температур: шапка зимняя	1 шт. / 3 года
		Таб. 1 (Прил. 3 ЕТН)	Дерматологические средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства: твердое мыло или жидкие моющие средства (жидкое туалетное мыло)	250/200 мл/гр. на 1 месяц

Примечание:

* Работодатель обеспечивает для работников рабочих профессий, в том числе офисных работников, постоянное наличие смывающих средств (жидкое туалетное мыло) в санитарно-бытовых помещениях ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.



Приложение № 5
к Коллективному договору
ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга
на 2025-2027 годы

ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЛЕКТАЦИИ АПТЕЧКИ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕДИЦИНСКИХ ИЗДЕЛИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ*

1. Аптечка для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее - аптечка), комплектуется следующими медицинскими изделиями:

№ п/п	Код вида номенклатурной классификации медицинских изделий	Наименование вида медицинского изделия в соответствии с номенклатурной классификацией медицинских изделий	Наименование медицинского изделия	Требуемое количество (не менее)
1.	182450	Маска хирургическая/медицинская, одноразового использования	Маска медицинская нестерильная одноразовая	2 шт.
	367580	Маска лицевая для защиты дыхательных путей, одноразового использования		
2.	122540	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевей, неопудренные, нестерильные, не антибактериальные	Перчатки медицинские нестерильные, размером не менее М	2 пары
	122560	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевей, опудренные, нестерильные		
	139350	Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, неопудренные, нестерильные		
	139360	Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, опудренные, нестерильные		
	185830	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, нестерильные, не антибактериальные		
	185850	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, опудренные, нестерильные		
	205280	Перчатки смотровые/процедурные виниловые, неопудренные, нестерильные		

	205290	Перчатки смотровые/процедурные виниловые, опудренные, нестерильные		
	298450	Перчатки смотровые/процедурные из гваялового латекса, неопудренные		
	320790	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, антибактериальные		
	321530	Перчатки смотровые/процедурные полиизопреновые, неопудренные, нестерильные		
	349230	Перчатки смотровые/процедурные полиизопреновые, опудренные, нестерильные		
	351490	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевей, неопудренные, антибактериальные		
3.	327410	Маска для сердечно-легочной реанимации, одноразового использования	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот"	2 шт.
	351540	Загубник/покрытие для сердечно-легочной реанимации		
4.	210370	Жгут кровоостанавливающий на верхнюю/нижнюю конечность, ручной, многоразового использования	Жгут кровоостанавливающий для остановки артериального кровотечения	1 шт.
	210380	Жгут кровоостанавливающий на верхнюю/нижнюю конечность, ручной, одноразового использования		
5.	150130	Рулон марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 5 м x 5 см или бинт фиксирующий эластичный нестерильный размером не менее 2 м x 5 см	2 шт.
	150140	Рулон марлевый тканый, стерильный		
	279290	Бинт эластичный, нелатексный, одноразового использования		
	326320	Бинт эластичный, нелатексный, многоразового использования		
6.	150130	Рулон марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 5 м x 10 см или бинт фиксирующий эластичный нестерильный размером не менее 2 м x 10 см	3 шт.
	150140	Рулон марлевый тканый, стерильный		
	279290	Бинт эластичный, нелатексный, одноразового использования		
	326320	Бинт эластичный, нелатексный, многоразового использования		
7.	150130	Рулон марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 7 м x 14 см или бинт фиксирующий эластичный нестерильный размером не менее 2 м x 14 см	3 шт.
	150140	Рулон марлевый тканый, стерильный		
	279290	Бинт эластичный, нелатексный, одноразового использования		
	326320	Бинт эластичный, нелатексный, многоразового использования		
8.	223580	Салфетка марлевая тканая	Салфетки медицинские стерильные размером не менее	2 упак.

	302910	Салфетка нетканая	16 x 13 см N 10	
9.	122900	Лейкопластырь кожный гипоаллергенный	Лейкопластырь фиксирующий рулонный размером не менее 2 x 500 см	1 шт.
	136010	Лейкопластырь кожный для фиксации повязки, несиликоновый		
	141730	Лейкопластырь кожный для фиксации повязки, силиконовый		
	269230	Лейкопластырь кожный водонепроницаемый		
10.	142270	Лейкопластырь для кожных покровов, антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 1,9 x 7,2 см	20 шт.
11.	142270	Лейкопластырь для кожных покровов, антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 4 x 10 см	4 шт.
12.	293880	Одеяло спасательное, многоразового использования	Покрывало спасательное изотермическое размером не менее 160 x 210 см	1 шт.
13.	116910	Ножницы для перевязочного материала, многоразового использования	Ножницы для разрезания перевязочного материала и ткани	1 шт.

2. Аптечка комплектуется следующими изделиями:

№ п/п	Наименование	Требуемое количество, (не менее)
1.	Инструкция по оказанию первой помощи с использованием аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность	1 шт.
2.	Блокнот формата не менее А7	1 шт.
3.	Маркер черный (синий) или карандаш	1 шт.
4.	Футляр или сумка	1 шт.

3. При комплектации аптечки допускается комплектация:

- одного медицинского изделия из числа включенных соответственно в подпункты 4, 9 и 13 пункта 1 настоящих требований;
 - комбинации медицинских изделий с учетом требуемого минимального количества из числа включенных соответственно в подпункты 1 - 3 и 5 - 8 пункта 1 настоящих требований.
4. Аптечка подлежит комплектации медицинскими изделиями, зарегистрированными в соответствии с Правилами регистрации и экспертизы безопасности, качества и эффективности медицинских изделий, утвержденными Решением Совета Евразийской экономической комиссии от 12 февраля 2016 г. N 46 (официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 12 июля 2016 г.) <1>, или Правилами государственной регистрации медицинских изделий, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2012 г. N 1416, или особенностями обращения медицинских изделий, в том числе государственной регистрации серии (партии) медицинского изделия, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2020 г. N 430, которые действуют до 1 января 2025 г., или особенностями обращения, включая особенности государственной регистрации, медицинских изделий в случае их дефектуры или риска возникновения дефектуры в связи с введением в отношении Российской Федерации ограничительных мер экономического характера, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2022 г. N 552, которые действуют до 1 января 2025 г.5. По истечении сроков годности медицинские изделия и прочие средства, которыми укомплектована аптечка, подлежат списанию и уничтожению (утилизации) в соответствии с

законодательством Российской Федерации.

5. В случае использования или списания и уничтожения (утилизации) медицинских изделий и прочих средств, предусмотренных настоящими требованиями, аптечку необходимо пополнить.
6. Не допускается использование медицинских изделий, которыми укомплектована аптечка, в случае нарушения их стерильности.
7. Не допускается использование, в том числе повторное, медицинских изделий, которыми укомплектована аптечка, загрязненных кровью и (или) другими биологическими жидкостями.
8. Футляр или сумка аптечки может быть носимым и (или) фиксирующимся на стену.

 <1> С изменениями, внесенными Решениями Совета Евразийской экономической комиссии от 24 декабря 2021 г. N 144, от 19 мая 2022 г. N 84, от 30 марта 2023 г. N 50. Вступило в силу для Российской Федерации 6 мая 2017 г. Является обязательным для Российской Федерации в соответствии с Договором о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г., ратифицированным Федеральным законом от 3 октября 2014 г. N 279-ФЗ "О ратификации Договора о Евразийском экономическом союзе". Вступил в силу для Российской Федерации с 1 января 2015 г.

* Согласно Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24 мая 2024 г. № 261н. Срок действия с 1 сентября 2024 г. до 1 сентября 2030 года (6 лет).



Приложение № 6
к Коллективному договору
ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга
на 2025-2027 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ,
РАЗРАБАТЫВАЕМЫХ В ТОМ ЧИСЛЕ В СООТВЕТСТВИИ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ
ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ ОБЩЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, РЕАЛИЗУЮЩЕ
ОСНОВНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО
ОСНОВНОГО ОБЩЕГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, С УЧАСТИЕМ
УЧИТЕЛЕЙ УКАЗАННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

№ п/п	Наименование	Разработчики	Рекомендуемая периодичность обновления	Комментарий
1.	Основная образовательная программа для каждого из уровней общего образования, в которую(ые) включаются:	Администрация образовательной организации	Размещение на сайте образовательной организации и ежегодная актуализация	
1.1.	Программа развития универсальных учебных действий	Заместитель руководителя с участием учителей	Ежегодная актуализация	
1.2.	Рабочая программа учебных предметов, курсов, включая содержание, планируемые результаты и тематическое планирование с указанием количества часов по каждой теме	Учитель	Ежегодная актуализация	
	Программа работы с отстающими обучающимися, демонстрирующими стабильно низкие образовательные результаты	Учитель, профильные специалисты образовательной организации	Ежегодная актуализация	Часть рабочей программы, при наличии обучающихся, демонстрирующих стабильно низкие образовательные результаты

	Рабочая программа курсов внеурочной деятельности, включая содержание, планируемые результаты и тематическое планирование	Учитель	Ежегодная актуализация	Для педагогов, реализующих такие курсы
1.3.	Рабочая программа воспитания	Заместитель руководителя образовательной организации, учителя и классные руководители	Ежегодная актуализация	
	Программа (план работы) с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете	Учитель - классный руководитель, профильные специалисты образовательной организации	Ежегодная актуализация	Часть рабочей программы воспитания, при наличии обучающихся, состоящих на внутришкольном учете
	План воспитательной работы учителя - классного руководителя	Учитель - классный руководитель	Ежегодная актуализация	
1.4.	Календарный план воспитательной работы	Заместитель руководителя образовательной организации	Ежегодная актуализация	
1.5.	Программа коррекционной работы	Профильные специалисты образовательной организации совместно с учителем	Ежегодная актуализация	Разрабатывается при наличии обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
1.6.	Учебный план	Администрация образовательной организации	Ежегодная актуализация	
1.7.	Календарный учебный график	Администрация образовательной организации	Ежегодная актуализация	

1.8.	План внеурочной деятельности	Заместитель руководителя образовательной организации	Ежегодная актуализация	
2.	Журнал учета успеваемости	Учитель, учитель - классный руководитель	ежедневно	
3.	Журнал группы продленного дня	Учитель	ежедневно	При работе в группе продленного дня
4.	Материалы личного дела обучающихся	Учитель - классный руководитель	Весь период обучения	

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТАЦИИ,
ПОДГОТОВКА КОТОРОЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ⁸**

№ п/п	Наименование
1.	Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.
2.	Журнал учета успеваемости.
3.	Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность).
4.	План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).
5.	Характеристика на обучающегося (по запросу).

⁸ Приказ Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ" (Зарегистрирован в Минюсте России 22.08.2022 N 69724).

161 (Crommager) 01/10/2008

Handwritten signature

В.Ю. ИЖЕНКОВ

