

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения школа № 131 Красносельского района Санкт-Петербурга**

**на 2024 – 2027 гг.**

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга

" 14 " января 20 24 г.

рег. № 16404/24-КД

Подпись \_\_\_\_\_

Санкт-Петербург  
2024

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школа № 131 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школа № 131 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ школа № 131, образовательная организация, учреждение), заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Стороны, заключившие коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральным и региональным законодательством регулирующим сферу трудовых отношений в образовательных организациях Санкт-Петербурга, трехсторонними и отраслевыми соглашениями по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, обеспечения социальных, правовых гарантий работников образования и развития социального партнерства, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ГБОУ школа № 131 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – работники образовательного учреждения, работники) в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее - профком) – председателя Профкома Казаковой Любовь Васильевны;

- ГБОУ школа № 131 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – работодатель), в лице директора Ненашевой Людмилы Николаевны, действующего на основании Устава.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, независимо от их профсоюзного членства.

1.5. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, регулирование вопросов социального партнерства, установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда и другим вопросам, определенным сторонами.

1.6. Цели коллективного договора – создание благоприятного психологического климата в коллективе образовательного учреждения и практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон, установление дополнительных, более льготных условий для работников образовательного учреждения, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением, максимального социального и материального благополучия работников образовательного учреждения.

1.7. Основными принципами взаимоотношений сторон коллективного договора признаются:

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

1.8. Стороны коллективного договора признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они

заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешении любых конфликтных ситуаций путем переговоров.

1.9. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

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

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Срок действия настоящего коллективного договора — 3 (три) года, стороны имеют право продлить его действие на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

1.12. 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 работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем, а также в случае переизбрания председателя профкома.

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

1.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.16. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.17. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно с профкомом обсуждать предложения и вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в образовательной организации.

1.18. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в образовательной организации, путём предоставления профкому копий документов о принятии таких решений. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.19. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения, соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

## 2. Гарантии прав профкома и членов профсоюза

2.1. Стороны договорились при решении конфликтных ситуаций в первую очередь использовать взаимные консультации и переговоры с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением профкома.

### **Обязанности работодателя:**

2.3. Работодатель признает деятельность профкома значимой для образовательной организации, и не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Общероссийском Профсоюзе образования.

2.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами указанного профсоюза при наличии письменных заявлений. 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.

2.5. Работодатель привлекает профком для участия в комиссиях по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

### **Профком обязуется:**

2.6. Содействовать в вопросах функционирования Работодателя.

2.7. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь по вопросам, затрагивающим трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.8. Представлять и защищать интересы работников, являющихся членами Профсоюза по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.9. Участвовать в работе комиссий по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

2.10. Разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, актов социального партнерства действующих на федеральном и региональном уровнях.

## 3. Трудовые правоотношения

3.1. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ школа № 131 Красносельского района Санкт-Петербурга.**

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте - Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации, который является неотъемлемой частью Правил внутреннего трудового распорядка ГБОУ школа № 131 Красносельского района Санкт-Петербурга.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Прием на работу оформляется заключением трудового договора. Трудовой договор с работником оформляется в письменной форме в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок. Каждый экземпляр подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику.

3.2.2. 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.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.2.3. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.2.4. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

3.2.5. При оформлении трудового договора с педагогическими работниками указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения.

#### **Обязанности Работодателя:**

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под личную подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки (педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки).

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

3.5. При приеме на работу испытание может устанавливаться только в соответствии с требованиями, предусмотренными статьей 70 ТК РФ.

3.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.7. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить работнику оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесения изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.

3.8. Педагогическим работникам учебную нагрузку на новый учебный год устанавливать, исходя из требований статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

Знакомить работника под личную подпись с тем, что работа меньше чем за ставку заработной платы не включается в специальный стаж для назначения льготной пенсии педагогическим работникам.

Знакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись до ухода их в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

С уточненной педагогической нагрузкой знакомить работника в сентябре под личную подпись.

3.9. Предоставление повышенной педагогической нагрузки осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если педагогические работники, занятые на аналогичных должностях, для которых работодатель является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

В первую очередь обеспечивать занятость работников, которые заключали трудовые договора с образовательным учреждением как с основным местом работы.

Сохранять за педагогическим работником классное руководство, как правило, до момента выпуска класса из образовательного учреждения.

3.10. Своевременно проводить работу по уточнению условий, требующих изменения тарификации.

3.11. Обеспечивать за счёт средств образовательного учреждения не реже одного раза в 3 года прохождение педагогическими работниками повышения квалификации (по направлению работодателя).

3.12. Во время прохождения курсов повышения квалификации (по направлению работодателя), сохранять за работником место работы, должность, учебную нагрузку, получаемую заработную плату.

3.13. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением:

- дополнительные отпуска с сохранением заработной платы для учебы в соответствии с трудовым законодательством (ст. 173 ТК РФ).

3.14. Своевременно создавать аттестационную комиссию образовательного учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.

3.15. Организовывать проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разрабатывать мероприятия и принимать меры улучшению условий труда.

3.16. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в порядке, установленном законодательством РФ.

3.17. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих 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 оборудования, обеспечивающего видео-, аудио- фиксацию процессов на территории и объектах образовательной организации, в целях контроля за безопасностью.

3.18. Соблюдать предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации порядок перевода и увольнения работников.

Перевод работников осуществлять в порядке, предусмотренном статьями 72.1 - 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.19. Уведомлять Профком в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.20. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.21. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства.

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

3.23. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст.192 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель по ходатайству профкома или непосредственного руководителя имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

Порядок применения дисциплинарного взыскания в соответствии со статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации закреплен в Положении о проведении служебного расследования в образовательной организации.

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

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

#### **Обязательства профкома:**

3.26. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.27. Обеспечивать обязательное участие представителя профкома в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям<sup>1</sup>, включая в состав аттестационной комиссии представителя профкома, в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

---

<sup>1</sup> Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

**Обязательства работников:**

3.28. При приёме на работу (до подписания трудового договора), а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью знакомиться под личную подпись.

3.29. В случае отказа работника от ознакомления с локальными нормативными актами составляется акт. Факт отказа работника от ознакомления с локальными нормативными актами не является основанием для неисполнения им норм, содержащихся в них.

3.30. При приёме на работу предоставить работодателю свои личные документы, дающие право на дополнительные льготы, в т.ч. предполагающие дополнительные финансовые затраты учреждения. При получении права на дополнительные льготы после приема на работу (в период работы в образовательном учреждении), в течение одного месяца со дня получения соответствующих документов сообщить работодателю сведения о себе с представлением оригиналов документов дающих право на дополнительные льготы.

3.31. Изучить, знать и выполнять требования локальных нормативных актов образовательного учреждения, непосредственно связанных с трудовой функцией работника.

3.32. Педагогические работники:

- до ухода в ежегодный основной отпуск знакомятся под подпись с учебной нагрузкой.
- своевременно повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.33. Проходить обязательные предварительные, периодические медицинские осмотры, а также по направлению работодателя внеочередные медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования.

3.34. Проходить в установленном законодательстве РФ порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда, обучение и проверку знаний по порядку оказания первой помощи.

3.35. Соблюдать устав, правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты работодателя.

**4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется Правительством Российской Федерации.

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



Для учителей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

**Работодатель обязуется:**

4.2. Устанавливать режим рабочего времени образовательного учреждения с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

4.3. Расписание уроков и внеурочных занятий составлять с учетом требований рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

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

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

4.5. Утверждать график отпусков с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации образовательного учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и знакомить с ним работников под личную подпись.

4.6. В соответствии со ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников, указанных в п.4.7. к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.7. Работникам образовательного учреждения, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день в соответствии с законодательством Российской Федерации, предоставляются дополнительно оплачиваемые отпуска:

- руководителям второго уровня (заместителю директора по административно-хозяйственной работе, заместителю директора по информационным технологиям, главному бухгалтеру) – 14 календарных дней;

- руководителям третьего уровня (заведующему хозяйством, заведующему канцелярией, заведующему библиотекой, заведующему бассейном) – 10 календарных дней включительно;

- специалистам (экономисту (экономисту 1,2 категории, бухгалтеру (бухгалтеру 1, 2 категории), юрисконсульту (юрисконсульту 1,2 категории), специалисту по кадрам, специалисту по охране труда, инженеру по ремонту (инженеру по ремонту 1,2 категории), инженеру (инженеру 1,2 категории), технику, работнику контрактной службы, документоведу) – 10 календарных дней;

- служащим: (помощнику воспитателя, ассистенту по оказанию технической помощи) – 14 календарных дней включительно, (секретарю директора) – 10 календарных дней.

4.8. Работникам, занимающим непедагогические должности, но имеющим педагогическую нагрузку в размере более 0,4 и менее 1 ставки путем совмещения должностей в течение всего учебного года, предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 рабочих дней.

4.9. Указанные в п.4.7.- 4.8. дополнительно оплачиваемые отпуска предоставляются по решению директора образовательного учреждения пропорционально, исходя из отработанного работником времени расчетного периода.

4.10. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве **3 календарных дней** в следующих случаях:

- при регистрации брака;

- рождении ребенка;
- смерти близких родственников.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время по их письменным заявлениям, следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- в случае аварии в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1 класс – до 3 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.12. Дополнительный ежегодный отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен в соответствии со ст.263 Трудового кодекса Российской Федерации работникам в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей (му) ребенка в возрасте до 14 лет;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.13. Отпуск вне графика может предоставляться при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

4.14. Преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время, предоставляется следующим категориям работников:

- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;
- работникам, совмещающим работу с обучением;
- лицам, работающим по совместительству (одновременно с отпуском по основному месту работы);
- мужьям в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам;
- работникам, которые были отозваны из отпуска в текущем году;
- работнику, воспитывающему ребенка-инвалида до 18 лет;
- работнику, имеющему трех и более детей до 12 лет;
- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России».

4.15. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней.

4.16. Педагогическим работникам каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном законодательством РФ (статья 335 ТК РФ).

4.17. При решении вопроса о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о том, что отпуск предоставляется только на основании письменного заявления работника.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

## 5. Оплата труда

5.1. Заработная плата устанавливается законодательством Российской Федерации, нормативными актами Правительства Санкт-Петербурга, актами социального партнерства, распоряжениями Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга, коллективным договором, положением о системе оплаты труда, положением о компенсационных, стимулирующих и премиальных выплатах работникам, иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.2. 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.

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

- принцип объективности;
- принцип предсказуемости;
- принцип адекватности;
- принцип своевременности;
- принцип справедливости;
- принцип прозрачности.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. За первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа следующего месяца.

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

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. Работодатель имеет право выдвигать кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения к поощрению за особые заслуги и (или) в связи с юбилейными датами. Для этого из фонда заработной платы выделяются средства на поощрение работников (для которых образовательное учреждение является основным местом работы) за безупречный труд и усердие в образовательном учреждении в связи с:

- 50-летием - в размере 5000 рублей;
- 60-летием - в размере 5000 рублей;
- 70-летием - в размере 5000 рублей.

5.9. Предупреждать работников персонально под личную подпись не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

5.10. Проводить своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, её уточнению в связи с изменениями педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

5.11. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала ежегодного оплачиваемого отпуска работника.

5.12. Обеспечивать контроль за своевременностью и правильностью выплат работникам пособий.

5.13. Производить дополнительную оплату работникам образовательного учреждения при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливать с письменного согласия работника.

5.14. Производить доплаты работникам в соответствии с Положением о компенсирующих, стимулирующих и премиальных выплатах образовательного учреждения.

5.15. Производить оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.

5.16. При увольнении по соглашению сторон сотруднику в последний день его работы выплачивается зарплата и компенсация за неиспользованный отпуск.

5.17. При наличии экономии фонда заработной платы работникам может предоставляться материальная помощь в случаях:

- нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком;
- получения повреждения здоровья (повреждения личного имущества) в результате стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;
- наступления несчастных случаев, тяжелой болезни;
- краж личного имущества;
- смерти близких родственников (детей/ребенка, супруга, родителя).

Конкретный размер материальной помощи определяется директором образовательного учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией, исходя из экономии фонда оплаты труда. При выплате материальной помощи стаж работы работника в образовательном учреждении не учитывается. Выплата производится по приказу директора образовательного учреждения.

5.18. 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 окончания действия квалификационной категории в период длительной нетрудоспособности;
- в случае окончания действия квалификационной категории в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости осталось не более одного года.

## **6. Охрана труда. Улучшение условий и охраны труда работников**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

### **Работодатель обязуется:**

6.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

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

6.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, в т.ч. на обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством (ст.225 ТК РФ).

6.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьями 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Обеспечивать своевременное проведение в установленном порядке организации работ, по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.6. Своевременно проводить инструктажи по охране труда, обучение требованиям охраны труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации в соответствии с действующими нормативными документами.

6.7. Обеспечивать инструктаж и проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.8. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.9. Разрабатывать, актуализировать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профкомом.

6.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, в соответствии с нормами, установленными законодательством.

Обеспечивать хранение средств индивидуальной защиты, их стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену.

6.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

6.12. Обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима в помещениях.

6.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, микротравм в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

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

6.15. Требовать соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

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

6.18. Работодатель обеспечивает в соответствии с бюджетированием образовательного учреждения работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

#### **Обязательства работников:**

6.19. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

6.20. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

6.21. Применять выданные средства индивидуальной защиты.

6.22. Проходить обязательные медицинские осмотры (обследования), проводить иммунопрофилактику в соответствии с национальным календарем профилактических прививок.

6.23. Проходить обучение по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

#### **Обязательства Профкома:**

6.24. Участвовать в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.25. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда и санитарно-гигиенических требований в учреждении в соответствии с действующим законодательством.

6.26. Изучать социально-бытовые условия работников, оказывать помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывать содействие членам первичной профсоюзной организации в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий).

6.27. Принимать участие в работе комиссий по вопросам охраны труда, в том числе при приемке объектов к новому учебному году; проверке состояний помещений, сооружений; по проверке знаний по охране труда; по проведению специальной оценки условий труда; по расследованию несчастных случаев и др.

6.28. Проводить работу по организации отдыха и лечения сотрудников и их несовершеннолетних детей.

6.29. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации из средств профсоюзного бюджета.

6.30. Оказывать помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам первичной профсоюзной организации.

## **7. Социальные гарантии**

7.1. Стороны договорились и обязуются:

7.1.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

7.1.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

#### **7.2. Работодатель обязуется:**

7.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников в пределах его компетенции.

7.2.2. 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.

7.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

#### **7.3. Профком обязуется:**

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

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

- организация оздоровления – членов Профсоюза и членов их семей;
- организация работы с детьми работников членов Профсоюза;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;
- иные праздничные мероприятия.

7.3.3. Работникам, являющимся 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.

7.4. Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (в комиссиях по трудовым спорам, в судах).

## **8. Заключительные положения**

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также сторонами самостоятельно в соответствии со статьей 51 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 5 дней с момента его подписания, обеспечивают гласность содержания и

выполнения условий коллективного договора, а также предоставляют работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

8.3. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.4. Коллективный договор составлен в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

### ПОДПИСИ СТОРОН:

**От Работодателя:**

Представитель работодателя -  
Директор ГБОУ школы № 131  
Красносельского района Санкт-Петербурга

\_\_\_\_\_ Л.Н. Ненашева

М.П.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**От Работников:**

Представитель первичной профсоюзной  
организации образовательного учреждения -  
Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ школы № 131  
Красносельского района Санкт-Петербурга

\_\_\_\_\_ Л.В. Казакова

М.П.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников ГБОУ школа № 131 Красносельского района Санкт-Петербурга  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г., Протокол № \_\_\_\_\_