

От работодателя:

Директор СПб ГБП ОУ «Ижорский
политехнический лицей»

/А.В.Пашкин/



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации СПб ГБП ОУ «Ижорский
политехнический лицей»

/Т.П.Фотина/

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение «Ижорский
политехнический лицей»

(СПб ГБП ОУ «ИПЛ»)

на 2017-2019 годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"29" марта 2017 г.
рег. № 12344/17-КД

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
Регистрационный №

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Санкт-Петербургским государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Ижорский политехнический лицей» (далее – Образовательное учреждение), именуемое далее Работодатель в лице директора Пашкина Андрея Владимировича, действующего на основании Устава, с одной стороны и работниками Образовательного учреждения, именуемые далее Работники, представленные первичной профсоюзной организацией СПб ГБПОУ «Ижорский политехнический лицей», именуемый далее Профсоюз, в лице председателя Фотиной Татьяны Петровны, действующего на основании Положения, совместно именуемые далее Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Образовательном учреждении и устанавливающий взаимные обязательства между Работодателем, Работниками и Профсоюзом в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий труда, социальных гарантий и другие вопросы, определенные Сторонами.

1.4. Стороны признают, что развитие Работодателя и благополучие Работников взаимосвязаны. Стороны заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают конфликтные ситуации путем переговоров.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Образовательного учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.9. При реорганизации Образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (п. 6 ст.43 ТК РФ).

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

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

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения,

либо в порядке, установленном коллективным договором. (ст. 44 ТК РФ).

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами путем переговоров.

1.15. В соответствии с действующим законодательством Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон два раза в год, а также Сторонами самостоятельно.

1.17. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается Сторонами на общем собрании Работников не реже двух раз в год.

1.18. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Образовательного учреждения, совершенствования локальной нормативно-правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Образовательного учреждения.

2.2. Стороны согласились, что Работодатель заключает коллективный договор с профкомом, как с представителем Работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации законодательства, и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате

заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав.

2.3.2. Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении, либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- подготовке предложений по изменению типа Образовательного учреждения.

2.4. Профком:

2.4.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет Работникам положения коллективного договора.

2.4.2. Представляет, выражает, и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы Работников – членов Профсоюза Образовательного учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.4.3. Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, обратившихся в профком с письменным заявлением, в случае, если они изъявили желание уполномочить профком представлять их интересы.

2.4.4. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением Работодателем норм трудового права.

2.4.5. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4.6. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.7. Содействует предотвращению в Образовательном учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.4.8. Организует правовое обучение для Работников Образовательного учреждения.

2.4.9. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы и др.

2.4.10. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

2.4.11. Направляет Работодателю Образовательного учреждения заявление о нарушении руководителем Образовательного учреждения, его заместителями, а также руководителями структурных подразделений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.4.12. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.4.13. Участвует в обеспечении детей Работников Образовательного

учреждения, членов Профсоюза, новогодними подарками или билетами на праздничные мероприятия.

2.4.14. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

2.4.15. Совместно с Работодателем обеспечивает регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах Работников.

2.4.16. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Образовательном учреждении.

2.5. Стороны контролируют недопущение и незамедлительное устранение нарушений установленного законодательством порядка изменения типа Образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав Образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) Работников, порядка участия представителей Работников в управлении Образовательным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих Работникам Образовательного учреждения принимаются совместно с профкомом; аттестация Работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

2.7.1. правила внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения с перемнем должностей, профессий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день;

2.7.2. положение о системе оплаты труда работников и служащих Образовательного учреждения;

2.7.3. положение о выплатах стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности, порядке установления доплат и надбавок, материальном поощрении работников Образовательного учреждения;

2.7.4. положение об организации работы по охране труда Образовательного учреждения;

2.7.5. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

2.7.6. перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников;

2.7.7. перечень работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12%.

3. Трудовые отношения. Прием и увольнение работников

3.1. Работодатель:

3.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации порядок приема и увольнения Работников.

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

- должностными инструкциями;
- Уставом Образовательного учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о выплатах стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности, порядке установления доплат и надбавок, материальном поощрении работников Образовательного учреждения о доплатах и надбавках;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. Производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями трудового законодательства.

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

3.1.5. Перевод, изменение существенных условий труда Работников осуществляет в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения Профсоюза.

3.1.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- молодых специалистов;
- работников, имеющих стаж педагогической работы более 10 лет;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет.

3.1.7. При заключении срочного трудового договора указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения, которые должны соответствовать положениям статьи 59 ТК РФ.

3.1.8. Условия трудового договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.1.9. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускаются только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.1.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.11. Руководитель Образовательного учреждения в срок не менее чем за два месяца, наряду с Работниками, ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров Работников.

3.1.12. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 п. п. 2, 5, 6 (а),

7, 8, 10; ст. 84 абзац третий, ст. 336 п. п. 1, 2 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха Работников исходят из того, что:

4.2.1. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения, утверждаемыми Работодателем по согласованию с профкомом, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и индивидуальными планами работы Работников.

4.2.2. Для руководящих работников, работников из числа специалистов, служащих и рабочих устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье). (п. 1 ст. 100 ТК РФ).

Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 13. 00 до 13. 30.

4.2.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

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

4.2.6. Привлечение Работников Образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и Положением о выплатах стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности, порядке установления доплат и надбавок, материальном поощрении работников

Образовательного учреждения.

4.2.7. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Все командировочные расходы в пределах, установленных норм, оплачиваются Работодателем. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

4.2.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с п.1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и отражено в правилах внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения.

4.2.9. Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со студентами и обучающимися, в том числе в течении перерывов между занятиями.

4.2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года руководителем Образовательного учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов.

4.2.11. При установлении педагогическим работникам, для которых Образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев, указанных в пп.4.2.15 настоящего раздела.

4.2.12. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений,

организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если преподаватели, для которых Образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в соответствии со своей квалификацией в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2.13. В случае письменного заявления педагогического работника, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, до начала учебного года - учебная нагрузка устанавливается, при ее распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

4.2.14. 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.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления (по решению суда) на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

4.2.16. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Образовательное учреждение), 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 плату, обязательное присутствие в Образовательном учреждении не требуется (методический день).

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка предусматривается для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного

профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.2.17. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.2.18. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.2.19. По согласованию с руководителем Образовательного учреждения, в связи с интенсивностью проведенной работы, вызванной межличностным общением и перегрузками профессиональной деятельности педагогическим работникам и остальным сотрудникам Образовательного учреждения может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый выходной день во время каникул.

График работы в каникулы утверждается руководителем Образовательного учреждения.

4.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом, но не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

4.3.1. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться с согласия Работника (ст.ст.122-125 ТК РФ).

4.3.2. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с письменного согласия Работника (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (последний абзац ст.125 ТК РФ).

4.3.3. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.3.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

4.3.6. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом Работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.3.7. График отпусков составляется на каждый календарный год и утверждается руководителем Образовательного учреждения.

4.3.8. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении Работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска (56 календарных дней).

4.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится по заявлению Работника в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

4.3.10. Педагогическим работникам Образовательного учреждения в соответствии со ст. 335 ТК РФ, ст.47 п.5 пп.4 ст. Закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.3.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью определяемой по соглашению Работника и Работодателя.

4.3.12. Все дни отпусков, предоставляемые по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течении рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

4.4.2. Предоставлять Работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению Работника, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и Работником.

4.4.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

— проводы детей на службу в вооруженные силы России – 1 календарный день;

— в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня (не чаще 1 раза в 5 лет);

— не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации

- 5 дней;

— работникам, выполнившим нормы ГТО и получившим знак отличия – 2 дня;

— работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска как с сохранением среднего заработка, так и без него в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. (ст. 173 ТК РФ).

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда Работников Образовательного учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда Работников Образовательного учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации Работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности Образовательного учреждения, интенсивности и результатов труда, количества и качества затраченного труда.

5.2.2. Заработная плата Работников Образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.3. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда Работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Заместители руководителя Образовательного учреждения, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, а так же, дополнительные образовательные программы, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, путем совмещения профессий, должностей и(или) на условиях почасовой оплаты труда в объеме до 360 часов в год без заключения трудового договора преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы сторонним лицам, в том числе руководящим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы. («Отраслевое соглашение по организации, находящихся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2015-2017 гг.» от 22.12.2014 г. п.4.1.5).

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются. (за исключением внешних совместителей).

5.2.4. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда.

Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест лиц, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611 и начисляются за время фактической занятости Работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

5.2.5. Образовательное учреждение осуществляет оплату за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 06 часов утра) из расчета: каждый час оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки, в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в Образовательном учреждении 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.

5.2.9. На 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, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.10. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.2.11. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.2.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи Работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (Положениях) Образовательного учреждения.

5.2.13. Выплата заработной платы Работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца, 25-го числа текущего месяца выплачивается первая часть заработной платы 10-го числа следующего месяца выплачивается окончательный расчет заработной платы.

5.2.14. Заработная плата по письменному заявлению Работника может выплачиваться ему путем перечисления на указанный Работником счет в банке. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, производятся за счет Работодателя.

5.2.15. В соответствии со статьей 134 ТК РФ Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.16. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

5.2.17. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за

каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.2.18. При выплате заработной платы Работодатель обязан информировать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

5.2.19. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого Работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.2.20. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.3 Работодатель обязуется

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). Дополнительное соглашение к соглашению между Комитетом по образованию Санкт – Петербурга и Территориальной организации Санкт – Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки РФ по основным вопросам регулирования социально – трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, обеспечения социальных, правовых гарантий Работников образования и развития социального партнерства на 2015 – 2018 годы.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации Работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

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

6.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять гарантии, предусмотренные ст. 180 ТК РФ.

6.2.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых Работников.

6.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников Образовательного учреждения.

При проведении структурных преобразований в Образовательном учреждении не допускаются массовые сокращения Работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых Работников. Массовым высвобождением Работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. Штатное расписание Образовательного учреждения ежегодно утверждается руководителем. После утверждения штатного расписания специалист отдела кадров знакомит с документом председателя профсоюзного комитета Образовательного учреждения.

6.4.2. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

6.4.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим за период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- имеющие более длительный стаж работы в Образовательном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.5. Направлять педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года (пп.2 п.5 ст.47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.6. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации
- бесплатность прохождения аттестации для Работников Образовательного учреждения.

6.7. Настоящий порядок применяется к педагогическим работникам Образовательного учреждения, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678, в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором(далее - педагогические работники).

7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

7.1.1. Знакомит Работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, назначает должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.1.4. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятий мер по снижению опасных и вредных факторов до нормальных значений.

7.1.5. С целью создания безопасных условий труда в Образовательном учреждении Работодатель обеспечивает выделение необходимых средств для:

- измерения эффективности вентиляционных систем, измерения параметров электробезопасности с привлечением сторонних организаций, имеющих лицензию на проведение указанных работ;

- своевременного обеспечения Работников средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами, в соответствии с установленными нормами по перечню должностей и профессий;

7.1.6. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда Работников Образовательного учреждения.

7.1.7. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с Работниками.

7.1.8. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.1.9. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.1.10. Обеспечивает тепловой режим в помещениях Образовательного учреждения в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда и обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на

четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15°–17°С (ГОСТ 12.1005-88);

- прекращать работу и занятия в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15°С;

- сокращать продолжительность рабочего дня на 2 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах 29°–31°С;

- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°С (СанПиН – 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

7.1.11. Вводит должность специалиста по охране труда.

7.1.12. Информировать Работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.13. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда Образовательного учреждения.

7.1.14. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.15. За счёт собственных средств организует проведение обязательных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) для определения пригодности Работников для выполнения поручаемой работы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 N 22111).

7.1.16. Каждый Работник Образовательного учреждения обязан ежегодно проходить флюорографическое обследование согласно, графика, установленного администрацией Образовательного учреждения. В случае нарушения графика прохождения обследования Работник может быть отстранен от работы (без оплаты труда до предоставления результатов данного обследования) или снятия стимулирующей надбавки.

7.1.17. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в Образовательном учреждении.

7.1.18. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.1.19. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

7.2. Профком:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Образовательного учреждения.

7.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу Работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты,

моющих средств.

7.2.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками Образовательного учреждения.

7.2.6. Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

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

7.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий Работников Образовательного учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. В соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 (в ред. от 15.11.2013г.) «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

8.2.2. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Образовательного учреждения.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Оказывать содействие и помощь Работникам в случаях, предусмотренных Положением о выплатах стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности, порядке установления доплат и надбавок, материальном поощрении работников Образовательного учреждения.

8.3.2. Создать условия для организации питания Работников.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет средств приносящей доход деятельности по усмотрению руководителя Образовательного учреждения устанавливать премии для творчески работающих преподавателей.

8.4.2. При наличии денежных средств, выделенных на оплату труда, выплачивать единовременное материальное вознаграждение стимулирующего характера (премия) не реже одного раза в год в соответствии Положением о выплатах стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности, порядке установления доплат и надбавок, материальном поощрении работников

Образовательного учреждения.

8.4.3. Педагогическим работникам Образовательного учреждения предоставлять право на получение денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт - Петербурга.

Размер базовой единицы, применяемой для назначения денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления педагогических работников государственных образовательных учреждений, равен размеру базовой единицы, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Порядок назначения и предоставления указанной денежной компенсации устанавливается Правительством Санкт - Петербурга.

8.4.4. Предоставлять возможность бесплатного посещения бассейна Работникам, членам Профсоюза и членам их семей.

8.4.5. Проводить благоустройство территории и работы по улучшению интерьеров Образовательного учреждения: коридоров, лестниц, туалетных комнат, вестибюля, актового зала, библиотеки, преподавательской, помещений, занимаемых подразделениями (ремонт, обновление оборудования и мебели).

8.4.6. Поощрять Работников, показавшие высокие результаты в работе, положительно отразившиеся на имидже Образовательного учреждения на внешнем (региональном, всероссийском, международном) уровне по представлению руководителя подразделения, администрации. (вручение памятного диплома или благодарственного письма от коллектива или администрации, размещение информации на сайте лицея и др.

8.5. Профком:

8.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь для частичной оплаты дорогостоящего лечения и дорогостоящих лекарственных препаратов сотрудникам Образовательного учреждения из профсоюзного бюджета.

8.5.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовой работы среди работников Образовательного учреждения.

8.6. Администрация Образовательного учреждения обязуется по согласованию с Учредителем перечислять ежемесячно не менее 0,15% из средств от приносящей доход деятельности для организации культурно - массовой и физкультурно-оздоровительной работы, на частичную оплату транспортных затрат для проезда во время летнего отдыха, и выплату страховых взносов медицинского страхования работников (ст. 377 ТК РФ).

9. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны гарантируют предоставление поддержки молодым педагогическим работникам государственных образовательных учреждений (молодые специалисты), предусмотренных законом Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 года № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (ред. от 26.12.2014).

9.1.1. Педагогическим работником государственного образовательного учреждения в возрасте до 30 лет (молодой специалист) является работник, отвечающий следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- приступили к педагогической деятельности в государственных образовательных учреждениях не позднее одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании;
- состоят в трудовых отношениях с государственным образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

9.1.2. Молодым специалистам предоставляется право получения за счет средств бюджета Санкт-Петербурга дополнительного профессионального образования в области управления при условии их постановки в резерв на руководящую должность (далее -резерв).

Порядок формирования резерва и условия получения молодыми специалистами дополнительного профессионального образования в области управления за счет средств бюджета Санкт-Петербурга определяется Правительством Санкт-Петербурга.

9.1.3. Молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет предоставляется ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в Санкт-Петербурге.

Порядок назначения и предоставления ежемесячной денежной компенсации затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

9.2. Стороны способствуют созданию в Образовательном учреждении объединения молодых специалистов.

9.3. Стороны стимулируют развитие наставничества в Образовательном учреждении.

9.4. Стороны предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.5.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Образовательного учреждения и профсоюзной организации.

9.5.3. Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

9.5.4. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых преподавателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Включает представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления Образовательным учреждением.

10.2.2. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

10.2.3. Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в Образовательном учреждении в соответствии с действующим законодательством.

10.2.4. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам работников Образовательного учреждения.

10.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств, производится в полном объеме, с расчётного счета Образовательного учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Образовательного учреждения

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

10.3.1. Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного уведомления профкома (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), председатель – без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома.

10.3.3. Члены профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в Образовательном учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.4. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов,

10.4. Стороны:

10.4.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.4.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом РФ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем профкома или его заместителями, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Образовательного учреждения или совершения Работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом положений настоящего коллективного договора (ст. 374, п.п.2,3,5 ст.81 ТК РФ);

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности Образовательного учреждения, и учитывается при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

10.5. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

10.6. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей Работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон один раз в год, а также сторонами самостоятельно.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно заслушивается на общем собрании работников Образовательного учреждения.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Коллективный договор прошел регистрацию в

Регистрационный № _____ от _____ 2017г.
Председатель

(Ф.И.О.)
М.П.

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

Регистрационный № _____ от _____ 2017г.
Председатель комитета по труду и занятости населения
Санкт-Петербурга _____

М.П.

ПРОШУ И СКРЕПЛЕНО

ПЕЧАТЬЮ 211 ЛИСТОВ

Директор СибГЕЦ ОУ «ИПЦ»

А.В. Паукин

