

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
лицей №395  
Красносельского района Санкт-Петербурга

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между работодателем и работниками  
Государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения лицея №395  
Красносельского района Санкт-Петербурга  
на 2014-2017 годы**

От работодателя:  
Директор ГБОУ лицея № 395  
Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_ С.П.Сергеева  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2014г

М.П.

От работников:  
Председатель совета трудового  
коллектива ГБОУ лицея № 395 Санкт-  
Петербурга  
\_\_\_\_\_ А.Л.Исхакова  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2014г

М.П.

## 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении лицее №395 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – лицей).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами.
- 1.3. Цель коллективного договора - определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников лицея и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
  - работодатель в лице его представителя – Сергеевой Светланы Петровны, директора лицея;
  - работники лицея, являющиеся членами совета трудового коллектива лицея (далее – совет);
- 1.5. Работники, не являющиеся членами совета, имеют право уполномочить председателя совета представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, согласно ст. 30, 31 ТК РФ.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников лицея (в том числе – совместителей).
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора. Администрация и совет лицея обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования лицея или расторжения трудового договора с директором лицея.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников лицея.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с советом:
- Устав лица;
  - правила внутреннего трудового распорядка лица;
  - соглашение по охране труда;
  - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - Положение об оплате труда работников лица;
  - Положение о дополнительных выплатах стимулирующего характера работникам лица;
  - Положение о порядке установления стимулирующих надбавок за эффективность деятельности педагогических работников лица;
  - другие локальные нормативные акты.
- 1.18. Стороны определяют следующие формы участия работников лица в управлении лицеем (ст.53 ТЗ РФ)
- учет мнения совета в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
  - проведение советом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе лица, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - обсуждение с советом планов социально-экономического развития лица;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - принятие локальных нормативных актов общим собранием работников лица;
  - согласование советом локальных нормативных актов и иных документов, обеспечивающих защиту интересов работников;
  - другие формы.
- 1.19. Администрация лица признает представителя трудового коллектива в лице председателя совета трудового коллектива полномочным представителем коллектива работников лица при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении лицеем, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ.
- 1.20. Совет признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей лица, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.
- 1.21. Совет представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав совета и его компетенцию.

## **2. Трудовой договор.**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и

нормативными правовыми актами, Уставом лица и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

- 2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки.
- 2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст. 57 ТК РФ.
- 2.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т. д.).
- 2.5. Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 73, 162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.
- 2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр.
- 2.8. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых лицей является основным местом работы.
- 2.9. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев:
  - уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам;
  - сокращения количества классов;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и др.);
  - восстановления на работу учителя, прервавшего отпуск за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска. В указанных в данном абзаце случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.
- 2.10. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем лица с учетом мнения (по согласованию) совета до ухода работников в очередной отпуск.

- 2.11. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.12. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.
- 2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами согласно ст. 77 ТК РФ.
- 2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом лицея, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в лицее.
- 2.17. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в лицее, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85—90 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

- 3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
  - 3.1.1. работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников для нужд лицея;
  - 3.1.2. работодатель с учетом мнения совета согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития лицея.
- 3.2. Работодатель обязуется:
  - 3.2.1. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
  - 3.2.2. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
  - 3.2.3. осуществлять финансирование данных мероприятий за счет внебюджетных средств и за счет отчислений от фонда труда в размере, определяемом дополнительным соглашением между работодателем и советом;
  - 3.2.4. в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
  - 3.2.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального

профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ;

- 3.2.6. предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.);
- 3.2.7. организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

- 4.1. Работодатель обязуется уведомлять совет в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала согласно ст. 82 ТК РФ.  
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.  
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Стороны договорились о том, что:
  - 4.2.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
    - работники пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в лицее свыше 10 лет;
    - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
    - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
    - не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации образовательного учреждения;
    - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
  - 4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

#### **5. Рабочее время и время отдыха.**

- 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
  - 5.1.1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка лицея согласно ст. 91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения совета, а также условиями трудового договора,

должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом лица;

5.1.2. для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала образовательного лица устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю;

5.1.3. для педагогических работников лица устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня — не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом лица.

5.1.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.1.5. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя на основе Учебного плана, утвержденного директором лица, требованиями СанПиН 2.4.2.2821-10. «Санитарно-эпидемиологические нормы к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», с учётом баллов дневной и недельной нагрузки обучающихся.

5.1.6. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения совета лица согласно ст. 113 ТК РФ.

5.1.8. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и с учетом мнения совета лица согласно ст. 99 ТК РФ.

5.1.9. Привлечение работников лица к выполнению работы, не предусмотренной Уставом лица, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению руководителя лица с письменного согласия работника на условиях, оговоренных дополнительным договором между работодателем и работником согласно Положению об оплате труда работников лица;

5.1.10. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников лица.

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

- 5.1.11. Для педагогических и других работников лицея на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.
- 5.1.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.2.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.2.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.
- 5.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст. 334 ТК РФ.
- 5.2.4. При наличии финансовой возможности учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 ТК РФ.
- 5.3. Работодатель обязуется:
- 5.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; ненормированным рабочим днем; особый характер работы в пределах от 3 до 12 календарных дней, в соответствии со ст. 116 — 119 ТК РФ.
- 5.3.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.
- 5.3.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности лицея.
- Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются Уставом лицея.
- Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом лицея в соответствии со ст. 335 ТК РФ; подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона от 29 декабря 2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570).
- 5.3.4. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 ТК РФ
- 5.3.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.3.6. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и



питания для других работников устанавливается также Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ.

- 5.3.7. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

6.1. Стороны исходят из того, что:

- 6.1.1. Оплата труда работников лица осуществляется на основе Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию от 2 декабря 2005г № 916-р (в ред. Распоряжений Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 03.09.2007 N 1232-р, от 27.06.2008 N 1070-р; от 28.08.2009 N 1494-р (ред. 05.10.2009) во исполнение Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга", постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга".
- 6.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, специфики работы лица.
- 6.1.3. Оплата труда библиотечных работников лица производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 6-е и 21-е числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников лица и включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников лица;
  - выплат компенсационного характера, предусмотренных Положением об оплате труда работников лица;
  - выплат стимулирующего характера, предусмотренных Положением о порядке установления надбавок за эффективность деятельности педагогических работников лица и Положением о дополнительных выплатах стимулирующего характера сотрудников лица, регулирующие социально-экономическую и правовую защиту работников образовательного учреждения с целью улучшения материального положения сотрудников и усиления стимулирующей роли заработной платы.
- 6.1.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
  - при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;
  - при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
  - при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.
- 6.1.7. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.1.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.2. Работодатель обязуется:
- 6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ, в размере 100 % суммы неполученного заработка.
- 6.2.2. Производить работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти, компенсационную выплату в размере, определенном дополнительным соглашением с профсоюзом (ст. 414 ТК РФ).
- 6.2.3. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

### **Условия и охрана труда.**

- 6.3. Работодатель обязуется:
- 6.3.1. Обеспечить право работников лица на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников, согласно ст. 219 ТК РФ.  
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 6.3.2. Провести в лице аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения совета с последующей сертификацией.
- 6.3.3. В состав аттестационной комиссии для проведения сертификации рабочих мест, включение представителя совета и членов комиссии по охране труда обязательно.
- 6.3.4. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения совета инструкций по охране труда для работников.

- 6.3.5. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников лицея в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 6.3.6. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 6.3.7. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.3.8. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.3.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.
- 6.3.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.3.11. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.
- 6.3.12. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.
- 6.3.13. Создать в учреждении комиссии по охране труда, включив в них на паритетной основе представителей профсоюза согласно ст. 218 ТК РФ.
- 6.3.14. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.
- 6.3.15. Обеспечить разработку локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить с учетом мнения профсоюза.
- 6.3.16. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты.
- 6.3.17. Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте.
- 6.3.18. Обеспечивать спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 6.3.19. Проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
- 6.3.20. Организовать проведение за счет средств учреждения медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы, заработка на время прохождения медицинских осмотров.
- 6.3.21. Проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении.
- 6.3.22. Не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья.
- 6.3.23. При составлении расписания уроков по возможности предусматривать педагогам один свободный день для самостоятельной методической работы.

#### 6.3.24. Обеспечивать в целях охраны труда:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
- составлять расписание с количеством «окон» не более 2 в неделю, иное по согласованию с учителем;
- изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда;
- не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с советом.

## 7. Гарантии и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель предоставляет работникам следующие компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права:

7.1.1. за специфику работы в лицее:

- 20 процентов – руководителям, педагогическому персоналу учителям и другим педагогическим работникам;
- 15 процентов – прочим специалистам, служащим и рабочим.

7.1.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (см. часть первую ст. 146 и статью 147 ТК РФ), за работу с применением дезинфицирующих средств устанавливаются в размере 10% в целях компенсации неблагоприятного воздействия особых условий труда на здоровье работников

7.1.3. Компенсационные выплаты при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников лицея (ст.178 ТК РФ): выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

7.1.4. Компенсационные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни: (ст. 153 ТК РФ) выплачиваются на основании Положения об оплате труда работников лицея;

7.1.5. Компенсационные выплаты дополнительных мер социальной поддержки (согласно главе 9 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» и Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013г №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»):

- единовременная выплата молодым специалистам лицея;
- ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд всех видов транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50% от стоимости единого месячного проезда (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге;
- молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимися педагогическими сотрудниками лицея;

- денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовых единицы один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга для педагогических работников, для которых лицей является основным местом работы.
- 7.2. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников лицей на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов (ст.168 ТК РФ).
  - 7.3. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством.
  - 7.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсационные выплаты работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего образования, гарантии и компенсационные выплаты в порядке, определенном главой 26 ТК РФ.
  - 7.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить членам совета помещения для проведения заседаний и хранения документов, необходимое оборудование, другие объекты, а также предоставить возможность размещения информации в данном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).
  - 7.6. Работодатель организует участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства. На премирование участников, победителей и лауреатов работодатель выделяет денежные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.
  - 7.7. Совет проводит среди работников лицей обучение вопросам правового регулирования трудовых отношений.
  - 7.8. Работодатель не имеет права направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.
  - 7.9. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия (после ознакомления в письменной форме с правом отказаться от направления в служебные командировки и привлечения к сверхурочной работе, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 113, 259 ТК РФ) следующие категории работников:
    - женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
    - работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет;
    - работников, осуществляющих уход за больными членами их семей с соответствием с медицинским заключением;
    - инвалидов;

## **8. Разрешение трудовых споров**

- 8.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в образовательном учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

- 8.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

## **9. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

- 9.1. Стороны договорились о том, что:
- 9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.1.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников образовательного учреждения в конце календарного года.
- 9.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.
- 9.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.
- 9.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 9.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.
- 9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК).
- 9.2.1. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.
- 9.2.2. При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников лица. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение или дополнение. Об этом уведомляются все работники учреждения.
- 9.2.3. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст. 372 ТК.

## **10. Приложения к коллективному договору**

- 10.1. Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лица №395 Красносельского района Санкт-Петербурга

- 10.2. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея №395 Красносельского района Санкт-Петербурга
- 10.3. Положение о дополнительных выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея №395 Красносельского района Санкт-Петербурга
- 10.4. Положение о порядке установления стимулирующих надбавок за эффективность деятельности педагогических работников, реализующих программы начального общего и основного общего образования, Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея №395 Красносельского района Санкт-Петербурга;