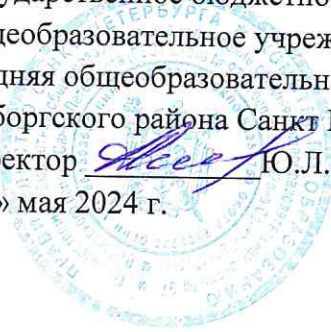


Первичная профсоюзная организация
ГБОУ школа №97
Выборгского района Санкт-Петербурга
Председатель И.И. Демидова
«27» мая 2024 г.



ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
ГБОУ школа № 97
Выборгского района Санкт Петербурга
протокол № от «21» мая 2024 г.

Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №97
Выборгского района Санкт Петербурга
Директор Ю.Л. Алексеева
«27» мая 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И АДМИНИСТРАЦИЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 97
ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
НА 2024 - 2027 ГОДЫ

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" 17 " июня 2024 г.
рег. № 16619/24-КД
Подпись _____

Санкт-Петербург
2024 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 97 ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА НА 2024 - 2027 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Коллективный договор между работниками и администрацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школой № 97 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее ГБОУ школа № 97 Выборгского района Санкт-Петербурга) (далее коллективный договор) разработан и заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024), Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, требований действующего законодательства Российской Федерации.
- 1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в ГБОУ школа № 97 Выборгского района Санкт-Петербурга и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителя.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: ГБОУ школа № 97 Выборгского района Санкт-Петербурга) (далее - работодатель), в лице директора Алексеевой Юлии Леонидовны, и работники ГБОУ школа № 97 Выборгского района Санкт-Петербурга) (далее - работники), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Демидовой Ирины Николаевны.
- 1.4. Предметом коллективного договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством Российской Федерации, и преимущественно дополнительные (по сравнению с законодательством Российской Федерации) положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников ГБОУ школа № 97 Выборгского района Санкт-Петербурга), гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.
- 1.5. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наиболее важное значение для работников.
- 1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ школа № 97 Выборгского района Санкт-Петербурга.
- 1.7. Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочного представительства сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны обязуются исполнять условия коллективного договора.
- 1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента его принятия и действует в течение трех лет с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).
- 1.9. Локальные акты работодателя не должны ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором.
- 1.10. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников.

2. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Прием на работу:

- 2.1. Стороны подтверждают, что при приеме на работу трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений со всеми работниками (за исключением руководителя работодателя), в том числе с совместителями.

аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

- 3.4.5. При получении работником права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производить выплату заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.
- 3.4.6. Производить оплату труда педагогов на основании тарификационного списка.
- 3.4.7. Устанавливать педагогическую нагрузку педагогическим работникам на предстоящий учебный год, исходя из утвержденных Комитетом по образованию Санкт-Петербурга производственных показателей и перспективных планов развития образовательной деятельности той или иной направленности. При этом размер педагогической нагрузки не может превышать нормы, установленной действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.4.8. Производить индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.4.9. Обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест при наличии финансовых средств. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.
- 3.5. В случае несвоевременной выплаты заработной платы либо при неправильном начислении работники могут обратиться к работодателю, а при не разрешении ситуации работодателем в разумный срок - обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам ГБОУ школа № 97 Выборгского района Санкт-Петербурга или в суд (ст. 382 Трудового Кодекса РФ).
- 3.6. В соответствии со ст. 185.1 Гарантии работникам при прохождении диспансеризации Трудового Кодекса РФ.
 - 3.6.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
 - 3.6.2. Работники, достигшие возраста 40 лет имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)
 - 3.6.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
 - 3.6.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.
 - 3.6.5. Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 Трудового Кодекса РФ. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление
 - 3.6.6. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода

на работу после диспансеризации

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ, содержащими нормы трудового права. Конкретная продолжительность рабочего времени регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:
- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором;
- 4.2. для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 4.3. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и несовпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 4.4. Режим рабочего времени педагогических работников, в периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.
- 4.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.
- 4.6. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644.
- 4.7. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о том, что отпуск предоставляется только на основании заявления работника. Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов). При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:
- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);
 - время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
 - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность); время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца).

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

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

- 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.2. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБОУ школа №97 Выборгского района Санкт-Петербурга, исходя из потребностей и с учетом перспектив развития ГБОУ школа №97 Выборгского района Санкт-Петербурга.
- 5.3. Работодатель обязуется:
 - 5.3.1. Организовывать переподготовку и повышение квалификации работников (по специальности), должности которых требуют повышения квалификации в связи с самой должностью и производственной необходимостью, при наличии финансовых ресурсов.
 - 5.3.2. Обеспечить повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.
 - 5.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест принимать меры по опережающему обучению высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах при наличии финансовых ресурсов.
 - 5.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового Кодекса РФ).
 - 5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, в соответствии со ст. 173-176 Трудового Кодекса РФ. Указанные гарантии и компенсации могут предоставляться как работникам уже имеющим образование соответствующего уровня, так и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

- 6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.
- 6.2. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:
 - содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
 - развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;
 - создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
 - организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников.
 - создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

Работники обязуются:

- 9.1. Полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором.
- 9.2. Исполнять Правила внутреннего трудового распорядка.
- 9.3. Бережно относиться к имуществу работодателя и чужому имуществу.
- 9.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 9.5. Повышать профессиональное мастерство.
- 9.6. Отказаться от забастовок в случае возникновения коллективного трудового спора на период его урегулирования.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон. Инициатором изменений и дополнений может быть любая Сторона коллективного договора в порядке, установленном для его заключения (ст. 40, ст. 44 Трудового Кодекса РФ). Представленные одной из Сторон изменения или дополнения рассматриваются другой Стороной в течение трех месяцев и затем утверждаются на собрании трудового коллектива.
- 10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.
- 10.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 10.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 10.5. При ликвидации ГБОУ школа № 97 Выборгского района Санкт-Петербурга коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового Кодекса РФ).
- 10.6. За неисполнение и нарушение условий Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.
- 10.7. Коллективный договор заключен сроком на три года.
- 10.8. Работодатель (его представители) обязуются направить текст коллективного договора в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации. Кроме того, в течение трех месяцев после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, ознакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 Трудового кодекса РФ).

4
Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
_____ ЛИСТОВ

Директор:

_____ Ю.Л.Алексеева

