

СОСТАВЛЕНО:

С учетом мнения ПК

Протокол от «30» 12. 2013г № 3

Председатель ПК ГБОУ гимназии № 205

_____Л.П.Ефременко

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ гимназии № 205

_____Л.П. Гусева

Приказ От «30» 12. 2013 г № 291

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Работодателем и трудовым коллективом

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

гимназией № 205

Фрунзенского района Санкт-Петербурга

(ГБОУ гимназией № 205 Фрунзенского района Санкт-Петербурга)

на 2013 - 2015 г.г.

Санкт-Петербург

2013

СОДЕРЖАНИЕ.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ	4
III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ	5
IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ	6
V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ	9
VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ.	10
VIII ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	11
IX. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	12

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательной организации.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя - руководитель общеобразовательной организации (далее по тексту Работодатель) и представитель работников - Первичная профсоюзная организация общеобразовательной организации (далее по тексту - Профсоюз).
- 1.3. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в общеобразовательной организации.
- 1.4. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления общеобразовательной организацией и максимального социального и материального благополучия работников.
- 1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития общеобразовательной организации и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.
- 1.6. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия определенные действующим законодательством.
- 1.7. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем.
Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.
- 1.8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста

качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

- 1.9. Профсоюз представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

- 2.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации порядок приема и увольнения работников.
- 2.2. При приеме на работу знакомит работника под личную подпись не позднее трех дней со дня заключения трудового договора со следующими документами:
 - приказом о приеме на работу;
 - должностными обязанностями;
 - Уставом общеобразовательной организации;
 - Коллективным договором;
 - Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - Положением о материальном стимулировании работников;
 - Инструкциями по охране труда и технике безопасности;
 - другими локальными актами общеобразовательной организации.
- 2.3. Производит запись должностей в трудовые книжки только в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих; своевременно вносит запись о присвоенной квалификации по итогам аттестации, награждениях и знакомит работников с произведенными записями в трудовые книжки в течение одной недели с момента их внесения.
- 2.4. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72.1, 72.2, 73 и 74 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.5. Изменение существенных условий труда производит в порядке, установленном главой 12 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.6. В случае невозможности перевода работника на другую работу в соответствии с медицинскими заключениями ему предоставляются особые, более льготные условия по его желанию (при составлении расписания, объём учебной нагрузки и т.п.)
- 2.7. Предоставляет дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением:
 - дополнительные неоплачиваемые дни для обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;
 - учитывать факт обучения при составлении графика работы по желанию обучающегося работника.

2.8. При расторжении трудового договора вследствие наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, администрация добивается от Работодателя учреждения выплаты выходного пособия в размере двухнедельного заработка. Дополнение к ст. 178 ТК РФ.

2.9. Выплачивает выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику 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).

2.10. Устанавливает дополнительные виды поощрения:

- занесение записи в трудовую книжку;
- предоставление компенсационных выплат на отдых и оздоровление в соответствии с Социальным кодексом Санкт-Петербурга.

Профсоюз:

2.11. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.12. Оказывает юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.13. Следит за соблюдением трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников, за правильностью ведения трудовых книжек.

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Работодатель:

3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественным правом на работу при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, обладают также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 18 лет без матери;
- лица, получившие в учреждении трудовое увечье;
- лица, имеющие отраслевые награды за высокие достижения в профессиональной деятельности.

- 3.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовке.
- 3.4. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.
- 3.5. Проводит аттестацию рабочих мест в соответствии с законодательством.
- 3.6. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

Профсоюз:

- 3.7. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.
- 3.8. Следит за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Работодатель:

- 4.1. Устанавливает предварительную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 01 июня каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой знакомит работника в сентябре под личную подпись.
- 4.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с согласия работника, которое выражается письменным заявлением написанным им. Знакомит работника под личную подпись с тем, что работа меньше чем за ставку заработной платы не включается в специальный стаж для назначения льготной пенсии педагогическим работникам.
- 4.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.
- 4.4. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации не реже двух раз в месяц: выплачивается Работнику каждые полмесяца в дни, соответствующие 9 и 24 числам каждого месяца.
- 4.5. Обеспечивает извещение в письменной форме 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 (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации). Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза.

- 4.6. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит выплаты при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.
- 4.7. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза общеобразовательной организации.
- 4.8. Следит за своевременностью и правильностью выплат пособий.
- 4.9. Производит доплаты работникам общеобразовательной организации при совмещении профессий или должностей или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от объема выполненной работы. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается с письменного согласия работника.
- 4.10. Разрабатывает Положение о материальном стимулировании работников, действующее в образовательной организации.
- 4.11. Предупреждает работников персонально под расписку не позднее, чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.12. Устанавливает надбавку к заработной плате в размере до 12% (в зависимости от условий) при работе в неблагоприятных условиях по результатам аттестации рабочих мест.
- 4.13. За исполнение обязанностей временно отсутствующего учителя (замещение) устанавливается доплата в размере 100% должностного оклада замещающего за фактически отработанное время. Дополнение к статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей заработной платы работника. Статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.15. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника (в случае карантина, аварийной ситуации и т.д.) в размере двух третей среднего заработка работника, рассчитанных пропорционально времени простоя. Дополнение к статье 157 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.16. Учителям при одновременной работе с двумя классами, группами на условиях замещения (английского языка, информатики и ИКТ, физической культуры, технологии, элективных учебных предметов (элективных курсов), и т.д.) производится доплата в размере 50% оплаты урока.
- 4.17. Выдвигает кандидатуры работников общеобразовательной организации совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.
- 4.18. Устанавливает доплату работнику, награжденному грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, знака «За гуманизацию школы Санкт-Петербурга» в размере, устанавливаемом Положением о материальном

стимулировании работников общеобразовательной организации. Дополнение к статье 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Профсоюз:

- 4.19. Работает в составе тарификационной комиссии общеобразовательной организации.
- 4.20. Следит за своевременной оплатой труда работника при финансировании школы по статье «Заработная плата» в полном объеме в соответствии со штатным расписанием (по просьбе работника). Статьи 370-373 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.21. Принимает участие в разработке Положения о материальном стимулировании работников общеобразовательной организации (вырабатывает мотивированное мнение по проекту). Следит за правильностью применения Положения о материальном стимулировании. Статьи 370-373 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель:

- 5.1. Устанавливает режим работы общеобразовательной организации в соответствии с Уставом общеобразовательной организации и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.2. Определяет и закрепляет рабочее место за работником.
- 5.3. Обеспечивает работников материально-техническими средствами, состоящими на балансе общеобразовательной организации. Укрепляет материально-техническую базу согласно программе развития общеобразовательной организации.
- 5.4. Утверждает расписание уроков и внеурочных занятий, по мере возможности предоставляя методический день работнику без обязательного присутствия в общеобразовательной организации.
- 5.5. Определяет график работы и занятости работников в период каникул и сдачи экзаменов, но не выше объема учебной нагрузки в учебное время.
- 5.6. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года и знакомит с ним работников под личную подпись.
- 5.7. Предоставляет отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 5.8. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам общеобразовательной организации в следующих случаях:

- регистрации брака 3 дня;
- смерти близких родственников 3 дня;
- за работу в праздничные и выходные дни, за повышенную интенсивность труда.

Дополнение к статье 116 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы с учётом производственной необходимости:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в календарном году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет - до 14 дней в году.

Не допускается предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе Работодателя, а также без указания работником уважительных причин в заявлении.

Дополнение к статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Предоставляет работнику отпуск в удобное время:

- имеющему детей до 14 лет;
- женам военнослужащих;
- совмещающему работу с обучением.

Дополнение к статье 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Предоставляет педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме не менее одной ставки.

5.12. Предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее одной ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.

5.13. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

Профсоюз:

5.14. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.

5.15. Организует и проводит культурно-массовую работу.

5.16. Следит за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Работодатель:

6.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в общеобразовательной организации. Заключает Соглашение по охране труда

и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.

- 6.3. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда, обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.
- 6.4. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.
- 6.5. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в общеобразовательной организации.
- 6.6. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда.
- 6.7. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.8. Организовывает и проводит медицинские осмотры работников за счет средств общеобразовательной организации.
- 6.9. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.
- 6.10. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучение работников.

Профсоюз:

- 6.12. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.
- 6.13. Работает в составе комиссии по принятию общеобразовательной организации к новому учебному году и зиме.
- 6.14. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 6.15. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.
- 6.16. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ

Работодатель:

- 7.1. Содействует работникам в решении социально-бытовых проблем.
- 7.2. Заключает договор обязательного медицинского страхования.

- 7.3. Организует оздоровительную работу для работников общеобразовательной организации.
- 7.4. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в общеобразовательной организации.
- 7.5. По возможности создаёт условия для психологической разгрузки работников общеобразовательной организации.

Профсоюз:

- 7.6. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие работникам в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий).
- 7.7. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.
- 7.8. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.
- 7.9. Участвует в работе по социальному страхованию. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, решением вопросов санаторного лечения и отдыха работников как член комиссии по социальному страхованию.
- 7.10. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств бюджета Профсоюза.
- 7.11. Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель:

- 8.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.2. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюза:
 - при составлении Правил внутреннего трудового распорядка;
 - при определении режима работы всех категорий работников;
 - при разработке проектов документов (приказы, распоряжения и т.д.), затрагивающих экономические и трудовые права работников.
- 8.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в общеобразовательной организации, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

Статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 8.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
- 8.5. Устанавливает доплату председателю выборного профсоюзного органа в соответствии с Положением о материальном стимулировании.
- 8.6. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно.
- 8.7. При возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса Российской Федерации.

IX. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 9.1. Срок действия договора три года с последующей пролонгацией, если стороны не уведомляют о расторжении настоящего договора за один месяц до окончания срока действия.
- 9.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 9.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением форс-мажорных обстоятельств.
- 9.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 9.5. В случае реорганизации или ликвидации сторон, подписавших договор, ответственность за его выполнение возлагается на правопреемников.
- 9.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном Трудовым кодексом Российской Федерации, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.
- 9.7. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на Общем собрании работников.
- 9.8. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.
- 9.10. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на Общем собрании работников не реже двух раз в год.
- 9.11. Приложение к коллективному договору является его составной частью.
- 9.13. Коллективный договор составляется в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится у Работодателя общеобразовательной организации, второй хранится в первичной

профсоюзной организации, третий экземпляр передается в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга при регистрации коллективного договора.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель:
Директор ГБОУ гимназии № 205
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
Л.П.Гусева

Представитель работников:
Председатель ПК ГБОУ гимназии № 205
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
Л.П.Ефременко

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников 04 декабря 2013 г.

при следующем голосовании:

«за» - 39 голосов;

«против» - нет голосов;

«воздержался» - нет голосов.

Председатель Общего собрания работников _____ О.Н.Шаташвили