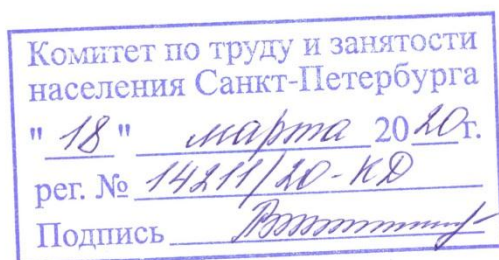


Принято:
На Общем собрании работников
ГБОУ средней школы №195
Красногвардейского района
Санкт – Петербурга
Протокол № 3 от 10.01.2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №195
Красногвардейского района Санкт-Петербурга

на 2020-2023 годы

Санкт-Петербург
2020

Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения и обеспечение занятости.	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников....	7
4. Рабочее время и время отдыха.	7
5. Оплата и нормирование труда.....	10
6. Социальные льготы и гарантии.....	12
7. Охрана труда и здоровья.	13
8. Гарантированность положения профсоюза.	15
9. Контроль за выполнением Договора.	16

Приложение № 1. Перечень должностей и профессий работников, которые должны обеспечиваться спецодеждой, обувью, моющими и обезвреживающими средствами: **Ошибка! Закладка не определена.**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №195 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении средняя общеобразовательная школа №195 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - директора.
- Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – ППО)

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и контроля над их выполнением.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников Школы, независимо от их должности, членства в ППО, длительности трудовых отношений со школой, характера выполняемой работы.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Школы Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Школы Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

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

1.12. Работники предоставляют право ППО договариваться с Работодателем о внесении в Договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами действующего законодательства.

1.13. Положения Договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.14. Неотъемлемой частью Договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

1.17. ППО обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать его реализации.

2. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения в Школе регулируются ТК РФ.

2.2. Порядок приема и увольнения Работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения ППО.

2.3. Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

2.6. Объем нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе с учетом мотивированного мнения ППО и фиксируется в трудовом договоре Работника.

2.7. В зависимости от производственной необходимости учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.8. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Школы, возможны или по взаимному согласию сторон, или по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема педагогической 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 Школе на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе любого работника Школы, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. Преподавательская и иная работа (в зависимости от специфики учреждения) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон или по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, и оформлены в письменной форме.

2.12. Об изменении существующих условий трудового договора по инициативе Работодателя Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.14. При высвобождении работников в случаях сокращения штата или численности персонала Работодатель обязуется:

2.14.1. Уведомлять ППО в письменной форме не позднее, чем за два месяца, а в случаях массового высвобождения не менее чем за три месяца до фактического высвобождения работников. К уведомлению необходимо прилагать:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- список сотрудников, подлежащих высвобождению;
- перечень вакансий, имеющихся у Работодателя на период подачи уведомления;
- социально-экономическое обоснование (в случае массового высвобождения работников).

2.14.2. Увольнение членов ППО по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (далее-ПК).

2.15. Стороны договорились, что:

2.15.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.15.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю 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.

3.2.4. 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 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.2.6. Координировать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.2.7. Предоставлять возможность педагогу выбирать методики и формы работы с учащимися и воспитанниками, исходя из специфики учреждения с учётом санитарно-гигиенических и валеологических требований, офтальмологических рекомендаций, руководствуясь коррекционно-развивающими целями и задачами, способствующими созданию условий для сохранения психического и физического здоровья учащихся, созданию развивающей среды, созданию условий для становления социально активной личности, формированию навыков социально-бытовой ориентировки и пространственной ориентировки, формированию положительного отношения к труду.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания, а также порядок составления графиков дежурств педагогических работников по Школе, привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.2. Режим рабочего времени Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиче-

ком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

4.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, и Уставом и фиксируется в трудовом договоре.

4.1.5. Неполнорабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4.2. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

4.3. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.7. Привлечение Работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной

нагрузки до начала каникул. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.9. На время привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, по проведению туристских походов, экскурсий устанавливаются следующие порядок, условия и оплата труда:

4.9.1. Для работы с детьми в оздоровительных лагерях с дневным и круглосуточным пребыванием детей, при проведении туристских походов, экскурсий направляются или привлекаются Работники в период, несовпадающий с их отпуском.

4.9.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами управления образованием и образовательными учреждениями для учащихся той же местности, педагогические Работники привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

4.9.3. Для педагогических работников оздоровительных лагерей может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, несовпадающий с отпуском, сверх указанного времени им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе за фактически отработанное время.

4.10. В каникулярное время 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.

4.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ПК не позднее, чем за две недели до наступления нового года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях и порядке, установленном действующим законодательством.

4.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.13. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии трудовым законодательством и в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка Школы;
- участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним - 3 дня календарных дня, если отпуск выпадает на период каникул и не влечёт за собой нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Школы;

- жителям блокадного Ленинграда – 3 календарных дня если отпуск выпадает на период каникул и не влечёт за собой нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Школы;

4.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с рождения ребенка – до пяти календарных дней в году;
- в связи с бракосочетанием, в том числе и бракосочетанием детей – до трех календарных дней;
- в связи с организацией похорон близких родственников (бабушка, дедушка, отец, брат, сестра, мать, муж, жена, дети) – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

4.15. Работодатель предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Школы.

4.16. Работодатель предоставляет компенсационные выплаты педагогическим работникам для организации отдыха и оздоровления.

4.17. В случае, если у работника в текущем году имеется дисциплинарное взыскание, вынесенное в соответствии с трудовым законодательством и оформленное приказом директора, работник не имеет права на дополнительный отпуск полностью или частично:

- дисциплинарное взыскание в виде замечания – на один дополнительный день отпуска;
- дисциплинарное взыскание в виде выговора – на весь дополнительный отпуск полностью.

Данное правило не распространяется на дополнительные отпуска, предусмотренные трудовым законодательством: за работу во вредных и/или опасных условиях труда, за работу с ненормированным рабочим днем.

4.18. Право Работника на дополнительные отпуска, установленные коллективным договором и не предусмотренные действующим законодательством, должно быть реализовано в текущем году, если по причинам, не зависящим от Работодателя, Работник данный отпуск не использует, он теряет право на его использование в дальнейшем, компенсация при увольнении за неиспользованные дополнительные дни в данном случае, не выплачивается.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной

категории, присвоенной по результатам аттестации. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов, а педагогических работников, для которых установлены нормы часов за ставку – на основе ставок заработной платы.

5.2. Оплата труда работников Школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным отраслевой системой оплаты труда для этих категорий работников.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

5.4. Заработная плата исчисляется и регулируется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и материальном стимулировании, утвержденном директором Школы, с учетом мнения ПКи включает в себя:

- должностной оклад;
- надбавки к должностному окладу;
- доплаты к должностному окладу;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

5.5. Формы материального стимулирования устанавливаются Директором Школы в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

5.6. Использование иных видов вознаграждения за труд (материальная помощь, единовременное пособие и т.д.) производится с учетом мотивированного мнения ПК при наличии средств.

5.7. Доплаты компенсационного характера за работу в многосменном режиме, в ночное и сверхурочное время, в выходные и праздничные дни и т.д. устанавливаются не ниже предусмотренных действующим законодательством. Конкретные размеры доплат, носящих компенсационный характер, определяются при заключении Трудового договора, исходя из их норм, определенных действующим законодательством и Положением об оплате труда и материальном стимулировании.

5.8. Работодатель устанавливает Работникам дополнительные надбавки и доплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 195 Красногвардейского района Санкт-Петербурга и Положением об установлении стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам Государственного бюджетного образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 195 Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

5.9. Время простоев оплачивается в соответствии с действующим законодательством: время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного

оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.10. Любые удержания из заработной платы педагогического работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его письменного согласия.

5.11. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с изменением системы оплаты труда или изменениями пунктов, входящих в систему оплаты труда.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом 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.

5.12. Продолжительность нормируемой части педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленному указанным работникам при тарификации объема учебной нагрузки соответствует количество проводимых ими занятий продолжительностью 45 минут.

5.13. Для педагогических работников, предусмотренных в пункте 2 приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 2075 от 24.12.2010г. норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы является лишь нормируемой частью рабочего времени, поскольку их должностные обязанности не ограничиваются только выполнением преподавательской работы, а включают в себя выполнение других обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками.

5.14. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам в соответствии с действующим законодательством.

6. Социальные льготы и гарантии.

6.1. Стороны договорились, что Работодатель:

6.1.1. Предоставляет Работникам все гарантии и компенсации в пределах и в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.1.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.1.3. Возмещает Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном законодательством, в размере среднего заработка.

6.1.4. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.1.5. Организует в Школе горячее питание для участников образовательного процесса имеющих на это право в рамках действующего законодательства, за исключением родителей обучающихся, воспитанников, а также места для приема пищи (столовая).

6.1.6. Осуществляет направление в командировку и обеспечивает возмещения командировочных расходов в соответствии с действующим законодательством.

6.2. ПК обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников Школы;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Стороны исходят из признания права Работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда. Работодатель возлагает на себя обязанности по обеспечению безопасных условий труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

7.2. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются Соглашением по охране труда (Приложение № 1 к настоящему Договору), которое разрабатывается Работодателем совместно с ПК и принимается Сторонами ежегодно.

7.3. Работодатель в порядке, установленном действующим законодательством, разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда, устанавливающие правила безопасного выполнения работ и поведения работников в помещениях Школы и на рабочих местах. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.

Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организует проверку знаний Работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Работодатель обеспечивает организацию и финансирование предварительных (при поступлении на работу), периодических и внеочередных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, подлежащих таким осмотрам в соответствии с законодательством РФ.

7.5. Работодатель обязуется:

- обеспечить приобретение и выдачу работникам за счет собственных средств сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной защитной обуви, моющих и обезвреживающих средств на основе действующего законодательства, отраслевых норм и в соответствии с установленными нормами в учреждении;

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника;
- предоставить Работнику в случае его отказа от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой;
- содействовать усилению общественного контроля над состоянием охраны труда, осуществлению деятельности уполномоченных (доверенных) лиц ПК по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;
- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;
- организовать в Школе специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством;
- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;
- по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых Работников;
- один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.6. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда и охраны окружающей среды, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления и прочие);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.7. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга и внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами и актами органов местного самоуправления. Работник не несёт расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8. Гарантированность положения ППО.

8.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимости улучшения социально-экономического положения работников Стороны:

- способствуют повышению качества образования, результативности деятельности Школы при реализации федеральных программ, приоритетных национальных проектов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту Работников;
- способствуют укреплению трудовой дисциплины и организации поддержанию устойчивого морально-психологического климата в коллективе.

8.2. Стороны договорились, что в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем его положений, ПК обязуется не выступать организатором забастовки, бойкота, пикетирования и других действий, направленных на перерыв в работе.

8.3. Работодатель обязуется:

- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в ППО или профсоюзной деятельностью;
- содействовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа ППО, в работе комиссий Школы, в принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников;
- предоставлять ПК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой, средствами связи, в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой и Интернетом;
- предоставлять ПК по его запросу информацию, необходимую для заключения Договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, связанным с трудовыми отношениями;
- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами ППО, при наличии их письменных заявлений, а также Работников, не являющихся членами ППО в случае если они уполномочили профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем;
- в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором, принимать решения с учетом мотивированного мнения ПК.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- представлять и защищать права и интересы членов ППО и работников, не являющихся членами ППО, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО, по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с территориальными профсоюзными комитетами района и города проводить кампании по летнему оздоровлению детей работников Школы и обеспечению их новогодними подарками, подарками к юбилеям, начиная с достижения 50-летнего возраста;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет, нуждаются в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города;
- оказывать ежегодно материальную помощь членам ППО в случаях, предусмотренных перечнем оснований для предоставления материальной помощи работникам, за счет средств ППО.

8.5. Председатель и члены ПК, могут освобождаться от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, (собраний, конференций, заседаний Профкома) при условии представления надлежащих документов, подтверждающих необходимость освобождения от работы. Время выполнения профсоюзных обязанностей и профсоюзной учебы членов Профкома, не освобожденных от основной работы, оплачивается согласно трудовому законодательству.

8.6. Члены профкома включаются в составы комиссий Школы по охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев, аттестации педагогических работников, комиссий по специальной оценке условий труда, а также, в другие комиссии в которые по условиям действующего трудового законодательства требуется включение представителей профсоюза.

9. Контроль за выполнением Договора.

9.1. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников по истечении одного года с начала срока действия Договора и в дальнейшем ежегодно до времени прекращения действия настоящего Договора.

9.2. Рассматривают в семидневный срок со дня подачи заявления все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. 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.

9.4. За неисполнение Договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Настоящий Договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

9.6. Контроль над исполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами, а также соответствующими органами по труду.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От Работников:

Председатель

Первичной профсоюзной организации

ГБОУ средняя школа №195

Красногвардейского района Красногвардейского района

Санкт-Петербурга Санкт-Петербурга

Маликова Е.В.



От Работодателя:

И.О. директора

ГБОУ средняя школа № 195



Титенко П.А.

Пронумеровано
по прошнуровке
печатью
И.О. Директора
№ 195
« » П
« » 2020г.

Сопровождено
д. ст. тов
БС ЧА СОШ
№ 44327-01
П

