

От работников:

Рассмотрено на заседании
общего собрания работников
гимназии протокол № 5
от 21.03.2023 г.
Представитель для заключения
коллективного договора
_____Петренко Н. В.

От работодателя:

Директор гимназии
_____Т.Б.Кухарская
27 марта 2023 года

**Коллективный договор
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
гимназии № 41 имени Эриха Кестнера
Приморского района Санкт - Петербурга
на 2023 – 2025 годы**

Санкт – Петербург
2023 год

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 41 ИМЕНИ ЭРИХА КЕСТНЕРА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2	Трудовые отношения	6
3	Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	11
4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	13
5	Режим труда и отдыха	13
6	Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты	22
7	Улучшение условий и охраны труда	25
8	Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	28
9	Гарантии деятельности	30
10	Ответственность за выполнение коллективного договора	30
11	Заключительные положения	30

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 41 ИМЕНИ ЭРИХА КЕСТНЕРА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении гимназии № 41 имени Эриха Кестнера Приморского района Санкт – Петербурга (далее по тексту – гимназия) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке директора государственного бюджетного образовательного учреждения гимназии № 41 имени Эриха Кестнера Кухарской Татьяны Борисовны

и

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя для заключения коллективного договора Петренко Надежды Васильевны.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обеспечении работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 41 ИМЕНИ ЭРИХА КЕСТНЕРА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

1.1.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех членов трудового коллектива ГБОУ гимназии №41 имени Эриха Кестнера Приморского района Санкт – Петербурга.

1.1.3. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера Приморского района Санкт-Петербурга, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.1.4. При изменении законодательства РФ условия настоящего Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с новыми положениями законов РФ, считаются недействительными.

1.1.5. Во исполнение настоящего Договора в ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера Приморского района Санкт-Петербурга могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с уполномоченными представителями для ведения коллективных переговоров. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.1.6. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.1.8. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации.

1.1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.1.10. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.1.11. Работодатель признает в качестве высшего органа самоуправления трудового коллектива – Общее собрание работников, а в качестве представительного органа трудового коллектива - уполномоченных в установленном порядке представителей для заключения коллективного договора, поскольку последние уполномочены собранием трудового коллектива представлять их интересы в области трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок.

1.1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором гимназии.

1.1.13. При смене учредителя учебного заведения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий; что фиксируется в отдельном соглашении; принятым в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в Комитете по труду и занятости населения Санкт - Петербурга.

1.1.14. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством.

1.1.15. Положения, предусматривающие гарантии и льготы, распространяются только на работников, чье место работы в ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера является основным.

В случае, когда путем предоставления недостоверных сведений, работник воспользовался гарантиями и льготами не положенными ему, он обязан возместить полученные денежные средства в добровольном или судебном порядке.

1.1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения Собрания трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка и приложение к ним «Кодекс этики и служебного поведения»;
- Соглашение по охране труда;
- Инструкции по охране труда для работников;
- Положение о системе оплаты труда;
- Положение об установлении доплат, надбавок и материальном стимулировании работников.

1.1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении гимназией:

- непосредственно работниками и через избранных представителей;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным
- ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе гимназии, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития гимназии;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы (ст.53 ТК РФ).

1.1.18. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с 01.04.2023 года.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. В силу части первой статьи 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Содержание и порядок заключения трудового договора строго регламентированы положениями раздела III ТК РФ и приказом Минтруда РФ № 167н от 26.04.2013- для бюджетной сферы.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (в ред. Федерального закона от 22.11.2021 N 377-ФЗ)

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и

компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 41 ИМЕНИ ЭРИХА КЕСТНЕРА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Трудовой договор с работником, заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ в том числе объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников. Если трудовой договор с педагогическим работником в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что работник работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора гимназии при приеме на работу.

2.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- поступающие по совместительству вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности (или копию трудовой книжки) и графика работы;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным ор-

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

ганом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы с детьми (ст.69 ТК РФ, Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»), медицинская (санитарная) книжка, заполненная в установленной форме.

2.9. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

2.10. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах Работника на другую постоянную работу;
- увольнение Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным Федеральным законом.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

2.11. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, надлежащим образом, или по форме электронного документа подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменном форме или направленном порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя gymn41@obr.gov.spb.ru :

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.12. В случае выявления Работником неверной или не полной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.13. Трудовой договор между Работником и Работодателем может быть, расторгнут только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ:

- соглашение сторон;
- запрет на допуск к педагогической деятельности лиц, имеющих (имевших) судимость за преступление против жизни, здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности, против семьи и несовершеннолетних, общественной нравственности и безопасности, а также лиц, подвергавшихся (подвергавшихся) уголовному преследованию;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у Работодателя соответствующей работы;
- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работника».

По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения. Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте, или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанного уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника. А в случае если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка: сокращение бюджетного набора и финансирования Учредителем. Прежде, чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников. При уменьшении бюджетного набора Работодатель вправе предложить уменьшить педагогическую нагрузку, перевести на другую работу или уволить по сокращению численности или штата. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Реорганизационные процедуры проводятся по инициативе Учредителя на основе действующего законодательства.

3.3. При массовом высвобождении работодатель, с учетом мнения уполномоченных в установленном порядке представителей работников, предусматривает:

- разработку плана переобучения, повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предусмотрев сохранение средней заработной платы на период обучения;
- сохранение за высвобождаемыми работниками социальных льгот,

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

предусмотренных для работников данной организации;

- установление (сверх предусмотренных законодательством) льгот и компенсаций для высвобождаемых работников, проработавших в учебном заведении свыше 10 лет распространяется только на работников, чье место работы в гимназии является основным;
- оказание единовременной помощи в размере 100 % от тарифной ставки (оклада) при наличии средств, распространяется только на работников, чье место работы в ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера является основным.

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры учебного заведения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата рассматриваются в соответствии с действующим уставом гимназии.

3.5. При сокращении работодатель обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за три месяца, в письменной форме уведомлять работников о сокращении численности или штата, предоставить планы - графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, с учетом графика учебного процесса, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

3.6. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учебного заведения - на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- ограничение круга совместителей, временных работников.

3.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.8. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством (распространяются только на работников, чье место работы в ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера является основным):

- для лиц, проработавших в учебном заведении свыше 20 лет - на 30% от среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших от 10 лет - на 15% от среднемесячного заработка.

3.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового Кодекса, а также лиц, увольнение которых не допускается (ст.261, 269 Трудового Кодекса), имеют лица:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет.

РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. В целях эффективности работы учебного заведения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защиты, Работодатель с учетом мнения уполномоченных в установленном порядке представителей работников:

- разрабатывает единый план подготовки, стажировки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, и доводит его до сведения работников;
- работодатель предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних профессиональных учебных заведениях дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством (данные льготы распространяются только на работников, чье место работы в ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера является основным);
- обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией при наличии вакансии;
- предусматривает при заключении трудового договора с работниками, условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;
- гарантии и льготы предоставляются Работнику, получающему соответствующий уровень образования впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору Работника.

РАЗДЕЛ 5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения уполномоченных в установленном порядке представителей работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждения гимназии № 41 имени Эриха Кестнера Приморского района Санкт-Петербурга работает в режиме шестидневной рабочей недели. Выходным днем является воскресенье.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 41 ИМЕНИ ЭРИХА КЕСТНЕРА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

Понедельник-пятница: 08.00 - 20.00; Суббота: 08.00 - 20.00;

На период каникул устанавливается особый график.

Начало учебных занятий - 8 часов 30 минут. (для всех классов)

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Для руководителя и обслуживающего персонала - не более 40 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

5.2.2. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения. Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.2.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перемены (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том 18 числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.2.4. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.2.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, педагоги – организаторы, социальный педагог, педагог-психолог) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

5.2.6. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения.

5.2.7. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

5.2.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.2.9. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соот-

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

ветствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: директор, заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

5.2.10. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.2.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.2.12. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем (ст. 103 ТК РФ). Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: вахтер.

График сменности доводится заранее до сведения работников.

5.2.13. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.2.14. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5.2.15. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

5.2.16. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

5.3. Установление учебной нагрузки учителей:

5.3.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

5.3.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры, при условии, что им не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.3.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

5.3.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

5.3.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

5.3.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

5.3.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

5.3.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.3.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

5.3.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом предложений методического объединения учителей.

5.3.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

5.3.12. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется при условии, если учи-

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

теля, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.4. Время отдыха:

5.4.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.4.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

5.4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.5.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

- а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;
- в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

5.5.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 41 ИМЕНИ ЭРИХА КЕСТНЕРА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», с изменением, внесенным приказом Минобрнауки России от 29 июня 2020 года № 748).

5.5.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней. Это отдельные работники с ненормированным рабочим днем, которые могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 119 ТК РФ).

Перечень должностей и количество дней отпуска:

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 3 календарных дня

5.5.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

5.5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

5.5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126

ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.5.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.5.15. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.5.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет - 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет - 12 календарных дней, сверх установленных законодательством (ст. 262 Трудового Кодекса) дополнительных оплаченных выходных дней;
- одинокой матери (отцу), имеющим ребенка до 14-ти лет - 7 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме - 2 календарных дня;
- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье - 1 календарный день;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок по заключению органов здравоохранения;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

Указанные льготы распространяются только на работников, чье место работы в ГБОУ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ
гимназии № 41 имени Эриха Кестнера является основным.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Оплата труда работников ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера Приморского района Санкт-Петербурга производится в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, а также в соответствии со штатным расписанием и Положением по оплате труда работников гимназии.

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в гимназии системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Выплата заработной платы работнику производится в сроки, которые установлены правилами внутреннего трудового распорядка: заработная плата выплачивается за первую и вторую половины месяца, а именно в следующие дни: «12» и «27» числа каждого месяца. 27-го числа выдается зарплата за первую половину месяца, а 12-го числа за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором, безналичным способом и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации (в рублях) в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для этой цели. Заявление с реквизитами банковского счета передается Работником в бухгалтерию Работодателя.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы (ч.3 ст.136 ТК).

Конкретный размер заработной платы, в том числе в суммовом выражении указывается в расчетном листке, установленной формы, который содержит достоверные сведения:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 41 ИМЕНИ ЭРИХА КЕСТНЕРА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

Расчетные листки выдаются работникам не позднее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца в бухгалтерии СПб ГКУ ЦБ администрации Приморского района.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе РФ.

6.3. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала гимназии устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами гимназии, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

6.4. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами гимназии, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

6.5. В случае изменения фонда оплаты труда гимназии и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6.6. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество и эффективность его работы.

6.7. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, младшему обслуживающему персоналу гимназии и др.

6.8. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам, на основании представления директора гимназии с учетом мнения уполномоченных в установленном порядке представителей работников.

6.9. Определение видов доплат компенсационного характера каждому работнику производится на учебный год на основании Положения о материальном стимулировании. Выплаты компенсационного характера для работников ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым за-

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

конодательством Российской Федерации:

- За вредные условия труда (работа с моющими дезинфицирующими средствами для уборки при карантине) – в соответствии с картой специальной оценки условий труда рабочего места;
- Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);
- Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора и максимальными размерами не ограничиваются;
- Выплата компенсации педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего образования.

В качестве формы поощрения и компенсации допускается использовать формы нематериального поощрения работников в виде представления дополнительных дней отдыха в каникулярное время:

- за проверку тестов на ЕГЭ – до 2 дней;
- за привлечение к оформлению аттестатов – до 2 дней;
- за работу в выходные дни – от 1 до 2 дней;

6.10. Выплата стимулирующих надбавок устанавливается в соответствии с «Положением по оплате труда работников гимназии» и «Положения об установлении стимулирующих выплат».

Размер надбавок зависит от:

- результатов и эффективности труда;
- доходов от приносящей доход деятельности;
- уровня финансирования;
- экономии всеми членами коллектива затрат на хозяйственную деятельность;
- экономии фонда заработной платы.

6.11. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее чем это предусмотрено законодательством.

6.12. Оплата простоя по вине Работодателя производится в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Оплата простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада),

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата простоя по вине Работника не производится (статья 157 ТК РФ).

6.13. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если работодатель не провел своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен.

6.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

6.15. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, трудовой коллектив вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

а) обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также соглашение по охране труда на текущий год;

б) своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной и электробезопасности работников учреждения в соответствии с законодательством;

в) обеспечить работников бесплатно спецодеждой, спец. обувью и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.

Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувь и другие СИЗ за счет средств работодателя.

г) организовывать проведение за счет средств Работодателя обязательных медицинских осмотров (обследований) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

д) выдавать работникам бесплатно смывающие и обезвреживающие средства согласно утвержденного перечня бесплатной выдачи сотрудникам гимназии данных средств, в соответствии с утвержденными нормами приказом Минздравсоцразвития РФ № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» при работах, связанных с загрязнением;

е) обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных ус-

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 41 ИМЕНИ ЭРИХА КЕСТНЕРА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

ловий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием;

ж) информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и СИЗ;

з) обеспечить работников необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда;

и) выделять на фонд охраны труда учреждения средства из бюджетного и внебюджетного финансирования для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

к) предоставлять работнику компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Соглашением по охране труда, локальными нормативными актами гимназии, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в полном объеме. В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

л) разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

м) проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

н) проведение оценки профессиональных рисков(Статьи 209, 214, 218 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда (СУОТ)".)

7.2. В соответствии с Положением о расследовании несчастных случаев, утвержденное приказом Минтруда от 20.04.2022 № 223н

- расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве (который не является групповым и не относится к категории тяжелых или со смертельным исходом) проводится комиссией в течении трех дней.

- расследование группового несчастного случая на производстве, тяжёлого несчастного случая несчастного случая или случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией, возглавляемой главным инспектором ГИТ, в течении 15 дней.

7.2.Работодатель имеет право:

а) не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

б) расторгнуть трудовой договор с работником в случае установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

(случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления последствий (ст.81.ТК РФ).

7.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочем месте;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- 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);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.4. Каждый работник имеет право на охрану труда, в том числе:

- а) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- б) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- в) на получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- г) на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- д) на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- е) на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- ж) на профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- з) на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 41 ИМЕНИ ЭРИХА КЕСТНЕРА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

надзору в установленной сфере, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

и) на обращения в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также уполномоченным работникам по вопросам охраны труда;

к) на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

л) на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.5. Уполномоченные в установленном порядке представители работников обязуются:

а) обеспечивать общественный контроль за выполнением законодательства РФ по охране труда;

б) контролировать правильность применения льгот для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

в) участвовать в специальной оценке условий труда и проведении оценки профессиональных рисков.

**РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО
СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

8.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации. ФЗ от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основном обязательном социальном страховании».

8.2. Работник подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев. ФЗ 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев».

8.3. Работник подлежит обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности. ФЗ 29.12.2006 № 255 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.4. Работник подлежит обязательному медицинскому страхованию. ФЗ 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

8.5. Работник подлежит обязательному пенсионному страхованию. ФЗ 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ».

8.6. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации,

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 41 ИМЕНИ ЭРИХА КЕСТНЕРА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

ской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, трудовым договором:

8.6.1. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

8.6.2. Работодатель обязуется при наличии финансовых возможностей предоставлять работникам ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера:

- денежную компенсацию для организации отдыха и оздоровления педагогических работников (2,5 базовых единицы один раз в пять лет (Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» от 22.11.2011 № 728-132). Предоставляется по личному заявлению работника.
- Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд (только молодым специалистам) в соответствии с пунктом 1,5 статьи 45 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»; Предоставляется по личному заявлению работника.
- обеспечить пополнение аптек первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом;

8.3. Предоставление материальной помощи.

8.3.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

8.3.2. Материальная помощь, оказывается, по заявлению работника, на основании приказа директора с указанием ее размера в случаях:

- стихийного бедствия;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели или хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерть сотрудника или его близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

8.3.3. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и оказывается не более трех раз в год.

8.4.4. В случае смерти сотрудника и ближайших родственников (супруга, родителей, детей) материальная помощь выплачивается в размере должностного оклада при наличии свидетельства о смерти.

Социальные гарантии, указанные в п. 8.3 распространяются только на работников, чье место работы в ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера является основным.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ
РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель признает:

- неукоснительно соблюдать право работников на объединение для защиты своих интересов;
- уполномоченные в установленном порядке представители работников являются правомочными представителями трудового коллектива, представляющими их интересы в области трудовых и связанных с трудом социально- экономических вопросов;
- за уполномоченными в установленном порядке представителями работников право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящим коллективным договором, расходованием средств социального страхования.

9.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности уполномоченных в установленном порядке представителей работников:

- представляет бесплатно помещение (актовый зал) для работы, а также для проведения собраний трудового коллектива;
- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности учреждения в т. ч. по социально-культурным вопросам;
- гарантирует проведение в рабочее время собраний трудового коллектива при условии заблаговременного согласования времени их проведения за три дня.

**РАЗДЕЛ 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

10.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении в предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с Законом РФ.

10.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора подлежат привлечению к административной ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников гимназии в 3 дневной срок с момента его подписания.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, уполномоченных в установленном порядке представителей работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

11.3. Уполномоченные в установленном порядке представители работников вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

11.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.6. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и социальной защите населения Санкт – Петербурга в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.7. Если условия хозяйственной деятельности ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера ухудшаются или ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера оставляется соответствующий документ. Не допускается применение мер, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

11.8. При реорганизации ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене учредителя ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера действие Коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, после чего заключается новый Коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 41 ИМЕНИ ЭРИХА КЕСТНЕРА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023- 2026 ГОДЫ

11.9. При ликвидации ГБОУ гимназии № 41 имени Эриха Кестнера в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по Коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками.

От работников:

Рассмотрено на заседании
общего собрания работников гимназии
протокол № 5 21.03.2023 г.

Представитель для заключения кол-
лективного договора

_____Петренко Н. В.

От работодателя:

Директор гимназии

Т.Б.Кухарская

27 марта 2023 года