



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СЕСТРОРЕЦКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. С.И. МОСИНА»

Принят
решением Общего собрания
протокол от 28.12.2024 № 2

Утвержден
приказом от 28.12.2024 № 120

Директор

Д.В. Бухаров



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Сестрорецкий технологический колледж имени С.И. Мосина»
на 2025-2028 годы

Представитель работодателя –
руководитель организации


(подпись)

Н.В. Котлянская
(инициалы, фамилия)

Представитель работников –
секретарь Общего собрания


(подпись)

Гавриленко Н.В.
(инициалы, фамилия)

«28» 12 2024 г.

«28» 12 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сестрорецкий технологический колледж имени С.И. Мосина» на 2025-2028 годы (по тексту – коллективный договор, Учреждение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (по тексту – 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 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - руководителя (директора) Учреждения Бухарова Дениса Валерьевича (далее – Работодатель);

работники в лице их представителя - секретаря общего собрания работников Пантелеевой Юлии Владимировны (далее – Уполномоченный).

Решением общего собрания Работников право представлять их интересы может быть передано иному лицу.

1.4. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.5. Уполномоченный представляет и защищает права и интересы Работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

1.6. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно и на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны утверждают обязанность исполнения условий настоящего Договора.

1.7. Все локальные нормативные акты Учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются Работодателем с учетом мнения Работников.

1.8. По инициативе Работодателя Работники могут быть привлечены к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

1.9. В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с Работниками. При нарушении данного порядка Работодатель обязуется по письменному требованию Работников отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.10. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения Работников по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, и не позднее чем в течение пяти рабочих дней сообщать свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.11. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий Работников, являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

1.12 Работодатель принимает на себя обязательство информировать Работников о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере

трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, путем предоставления Работникам копии такого решения в течение десяти дней с момента получения Работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.13. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение Работников по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

1.14. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты Учреждения, бережно относиться к имуществу Учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации Учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в Учреждении.

1.16. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.18. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.19. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.20. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.22. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.23. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.24. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.25. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.26. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников, совершенствования локальной нормативно-правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе Работников.

2.2. Стороны согласились, что Работодатель заключает коллективный договор с представителем трудового коллектива, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед Работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель обеспечивает учет мнения коллектива при:

- установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- подготовке предложений по изменению типа Учреждения, в том числе на автономное.

2.4. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа Учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа Учреждения, включая принятие изменений в устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения на общем собрании Работников, порядка участия представителей Работников в управлении Учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) Работникам принимаются совместно с Уполномоченным; аттестация Работников проводится при участии Уполномоченного в составе аттестационной комиссии.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания регламентируются ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников Учреждения,

который принимается Работодателем в порядке, установленном Уставом Учреждения, и по согласованию с Работниками.

3.1.2. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями Работников. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения, Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя, руководители структурных подразделений и другие работники Учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в Учреждении преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие Работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация (структурное подразделение) является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения Работников.

3.1.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется на основании локальных нормативных актов Учреждения в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.2.2. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения. Определять должностные обязанности Работников Учреждения в должностной инструкции и утверждать их по согласованию с Работниками.

3.2.3. При заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, действующими в Учреждении, должностной инструкцией.

3.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не

допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы, и в соответствии с их специализацией и компетентностью.

3.2.6. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.2.7. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных Работников, в том числе в форме Положения о защите персональных данных работников.

3.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.2.9. Производить изменение условий трудового договора по инициативе Работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

3.2.10. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с Работниками.

3.2.11. Осуществлять комплектование учебных групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

3.2.12. Обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, графика сменности работы, не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.2.13. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами.

3.2.14. Сообщать Работникам не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников –

не позднее, чем за три месяца. Критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников Учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

3.2.15. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым Работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе предупреждение Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца, обязательное уведомление о сокращении численности или штата территориальных органов занятости и Работников.

3.2.16. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.2.17. При высвобождении Работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям Работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года);
- работникам-участникам СВО и членам их семей.

3.2.18. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником производить с учетом мнения Работников.

3.2.19. Обеспечивать проведение консультаций с Работниками по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждения, проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении и источников финансирования.

3.2.20. Обеспечивать обязательное участие Работников в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры Учреждения.

3.2.21. При принятии решения об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, исходить из реальной возможности перевода Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны определяют, что:

4.1.1. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития Учреждения и результатов аттестации Работников.

4.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Работодателя.

4.1.3. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым Работодателем с учетом мнения Работников (статья 187 ТК РФ).

4.1.4. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования, аспирантам и докторантам, предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

4.1.5. Работодатель содействует Работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд Учреждения.

4.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются Работодателем также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения по направлению Учреждения или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха Работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Работниками.

5.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.1.4. В Учреждении учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем. Объем учебной нагрузки, установленный

преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить преподавателей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за две недели до их ухода в очередной отпуск. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

5.1.5. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с должностными обязанностями: родительские собрания, консультации, методическая работа, работа с учебной документацией и т.п.

5.1.6. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками Работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют методическую работу, связанную с реализацией образовательной деятельности, в частности: посещают педагогические и методические советы, совещания, проводят заседания методических комиссий, готовят учебно-методические комплексы по дисциплинам и профессиональным модулям, подготавливают кабинеты к началу занятий, выполняют иную работу, предусмотренную их должностными обязанностями. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.1.7. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Работников. Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.1.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Без согласия Работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Работников. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.1.9. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения промежуточной аттестации, олимпиад, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мнения Работников. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию Работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или

нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.1.10. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.11. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Остальным категориям Работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Работниками не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с письменного согласия Работника.

5.1.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. 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. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Должности Работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для указанных должностей Работников устанавливаются приказом Работодателя.

5.1.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.1.16. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (пункт 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.1.17. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.1.18. Преподавателям Учреждения, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

5.1.19. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей выпускных групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

5.1.20. Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в день, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающим 1440 часов в учебном году.

5.1.21. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

5.1.22. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в Учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.1.23. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий профессиональная образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

Для педагогических работников предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.1.24. В течение рабочего дня для педагогических и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.2. Стороны договорились о том, что:

5.2.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.2.2. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 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, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда Работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом эффективного контракта, сложности выполняемой работы, специфики деятельности Учреждения, интенсивности и результатов труда;

6.2.2. При расчете заработной платы использовать схему расчета повышающих коэффициентов к базовому окладу для определения размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих.

6.2.3. При расчете заработной платы использовать схему расчета повышающих коэффициентов к базовому окладу для определения размеров должностных окладов Работников Учреждения.

6.2.4. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) Работников принимать в соответствии с базовой единицей, установленной Законом Санкт-Петербурга «О бюджете Санкт-Петербурга на текущий финансовый год и плановый период».

6.2.5. Отдельным приказом Работодателя устанавливается процент фонда надбавок и доплат.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

7.1. Знакомит Работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.3. Разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.4. За счет средств Учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

7.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда Работников.

7.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с Работниками и обучающимися.

7.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.8. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.10. Организует проведение обязательных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы в соответствии Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

7.11. Каждый Работник обязан ежегодно проходить флюорографическое обследование согласно графику, установленному Работодателем. В случае нарушения графика прохождения обследования Работник может быть отстранен от работы (без оплаты труда до предоставления результатов данного обследования) или снятия стимулирующей надбавки.

7.12. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Социальный Фонд России от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в Учреждении.

7.13. Создает комиссию по охране труда.

7.14. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий Работников Учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

1) Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

2) Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Социальным Фондом России выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством. Стороны заранее оговаривают дни, в целях недопущения нарушения учебного процесса.

8.3. Работодатель обязуется при наличии денежных средств, выделенных на оплату труда:

денежная компенсация затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в Санкт-Петербурге. Порядок назначения и предоставления ежемесячной денежной компенсации затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

9.1.3. Способствуют созданию в Учреждении объединения молодых специалистов.

9.1.4. Стимулируют развитие наставничества в Учреждении.

9.1.5. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

- Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Учреждения.
- Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

Проводить работу по упорядочению режима работы молодых преподавателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий договора.

10.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников.

10.3. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные — действия — (бездействие) — в соответствии — с действующим законодательством.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в установленном порядке.

11.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.