I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Сторонами коллективного договора являются:

***Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение школа - интернат № 22 Невского района Санкт-Петербурга в лице руководителя Ивановой Ирины Юрьевны, именуемое далее Работодатель, действующего на основании Устава, с одной стороны*** и работники ***Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы —интерната № 22 Невского района Санкт-Петербурга, именуемые далее Работники,*** представленные первичной профсоюзной организацией ***Государственного бюджетного***

***общеобразовательного учреждения школы -интерната № 22 Невского района Санкт-Петербурга,*** именуемый далее Профсоюз, в лице председателя Чебановой Людмилы Николаевны, действующего на основании Положения, совместно именуемые далее Стороны.

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем, Работниками и Профсоюзом.
2. Стороны признают, что развитие Работодателя и благополучие Работников взаимосвязаны. Стороны заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают конфликтные ситуации путем переговоров.
3. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование Работников, и их привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

**П. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

2Л. Работодатель:

1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.
2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

-должностными обязанностями;

* Уставом;
* Коллективным договором;
* Правилами внутреннего трудового распорядка;
* Положением о доплатах и надбавках;
* Положением о материальном стимулировании (премировании)
* инструкцией по охране труда и технике безопасности;
* другими локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1. Производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями трудового законодательства.
2. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).
3. Перевод, изменение существенных условий труда работников осуществляет в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения Профсоюза.
4. Дополнительно, к установленным законодательством, гарантиям работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные оплачиваемые и неоплачиваемые дни для учебы (указать количество дней), а также для учащихся может быть установлен гибкий график работы. Предоставление таких гарантий не зависит от наличия в образовательном учреждении, в котором обучается Работник, государственной аккредитации.
5. Профсоюз:
6. Представляет Работодателю мотивированное мнение при расторжении с Работниками трудовых договоров.
7. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.
8. Контролирует соблюдения Работодателем трудового законодательства.

III.ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ,  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

1. Работодатель:
2. Признает, что преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц указанных трудовым законодательством, в том числе обладают:

* лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
* лица, проработавшие в образовательных учреждениях свыше 10 лет;
* одинокие матери и отцы малолетних детей в возрасте до 16 лет.

1. Содействует повышению профессиональной квалификации Работников и их переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.
2. Проводит специальную оценку условий труда.
3. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности представителя Профсоюзной организации.
4. Проводит изменения в локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.
5. Профсоюз:
6. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими Работниками.
7. Принимает участие в аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.
8. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Работодатель:
2. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год до 1 июля каждого года, знакомит с ней Работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит работника в сентябре под личную подпись.
3. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника. Уведомляет Работника под личную подпись о том, что работа без педагогической нагрузки, установленной для ставки, не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной страховой пенсии по старости. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.
4. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.
5. Производит выплату заработной платы:

* заработная плата за первую половину месяца - 23
* заработная плата за вторую половину месяца - 08

1. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.
2. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.
3. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.
4. Производит доплаты учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования в соответствии с локальными нормативными правовыми актами, являющимися приложением к настоящему Коллективному договору.
5. Предупреждает работников письменно и персонально не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.
6. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае ремонта или аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.
7. Производит оплату в двойном размере, либо но заявлению работника предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
8. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.
9. Совместно с Профсоюзом выдвигает кандидатуры работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.
10. Дополнительно к материальной ответственности установленной действующим законодательством, за нарушение сроков выплаты заработной платы выплачивает работникам компенсацию в размере 1% от невыплаченных сумм за каждый день задержки выплаты.
11. Предоставляет оплачиваемые дни отдыха Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами до 18 лет.
12. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
13. Сохраняет право на получение повышающего коэффициента за квалификационную категорию в течение срока действия квалификационной категории, при выполнении педагогической работы в следующих случаях:

* при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

* при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой при оплате груда рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель;  учитель;  воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы по  физической культуре, а также по основам безопасности  жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-  организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы по  физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные  обязанности руководителя  физического воспитания); инструктор по физической культуре |
|  |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы,  совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; |

|  |  |
| --- | --- |
|  | старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология") Учитель-дефектолог, учитель логопед  Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Мастер производственного обучения; инструктор по труду  Учится ь-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по  адаптированным образовательным  программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог  дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении направления  дополнительной работы профилю работы по основной должности) Преподаватель образовательных  организаций дополнительного  образования детей (детских школ  искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы по  учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподавател ь | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по  физической культуре);  инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель;  тренер- преподаватель |

1. Профсоюз:
2. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий Работодателя.
3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

* соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* правильностью установления окладов и тарификационных ставок, своевременным изменением тарификации педагогических работников;
* своевременной выплатой заработной платы;
* установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
* правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.

1. Принимает участие в разработке Положения о доплатах и надбавках, Положения о материальном стимулировании работников, распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

1. Работодатель:
2. Устанавливает режим рабочего времени Работников с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
3. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.
4. Определяет график работы и занятости работников в период каникул и сдачи экзаменов, но не выше объема учебной нагрузки в учебном году.
5. Не позднее, чем за две недели до окончания календарного года, с учетом мотивированного мнения Профсоюза (полученного в соответствии со статьей 372 ТК РФ) составляет график отпусков и знакомит с ним работников под личную подпись.
6. Предоставляет педагогическим Работникам отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных Уставом Работодателя или Положением о данном виде отпуска, являющемся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.
7. Обязуется предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лег, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.1.7- Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению работников, совмещающих работу с обучением.

1. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное время следующим категориям Работников:

* родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;
* женщинам, имеющим детей до 14 лет;
* женам военнослужащих срочной службы;
* работникам, совмещающим работу с обучением.

1. Предоставляет отпуск с сохранением заработной платы:

* при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 3 календарных дня.

1. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

* в случае аварии в жилище, где проживает работник - до 3 календарных дней;
* в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
* для сопровождения ребенка в 1 класс - до 3 календарных дней;
* одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), имеющей ребенка до 14 лет-до 14 календарных дней в году;
* не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета-до 5 календарных дней в году.

1. Предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.
2. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).
3. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем согласно перечня должностей: документовед, заведующий хозяйством.
4. Профсоюз:
5. Дает мотивированное мнение о графиках работы и отпусков, а также о графиках занятости работников в летний период.
6. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.
7. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Работодатель:
2. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.
3. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда Работников.
4. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.
5. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.
6. Своевременно проводит инструктажи и обучение работников безопасным методам и приемам в работе соответствующим действующему законодательству.
7. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.
8. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев.
9. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда но результатам специальной оценки условий труда.
10. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюза по охране труда в его деятельности.
11. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучение работников.
12. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных (до поступления на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет работодателя. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за работником среднего заработка.
13. Компенсирует работнику материальные расходы, связанные с оформлением личной медицинской книжки, оформляемой при поступлении на работу.
14. Оказывает содействие членам комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.
15. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, а именно: освобождение от основной работы на время исполнения ими своих обязанностей, прохождения обучения, устанавливает им доплаты и надбавки, а также дополнительно оплачиваемый отпуск, закрепляемые в трудовом договоре.
16. Профсоюз:
17. Заключает от имени Работников Соглашение по охране труда на календарный год.
18. Принимает участие в работе комиссии по принятию Работодателя к новому учебному году и зиме.
19. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.
20. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
21. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

**VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРОБЛЕМ РАБОТНИКОВ**

1. Работодатель:
2. Оказывает помощь Работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.

7.1.1 Оказывает помощь в организации дополнительного медицинского страхования Работников.

1. Организует оздоровительную для Работников работу.
2. Создает условия по обеспечению Работников горячим питанием.

7.2. Профсоюз:

1. Получает и заслушивает информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.
2. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий и т.п.).
3. Создает с письменного согласия работников банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая инвалидов, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.
4. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.
5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
6. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

**VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Работодатель:
2. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательства о профсоюзах.
3. Учитывает мотивированное мнение профсоюза при издании локальных нормативных актов, в том числе при:

* определении режима работы всех категорий работников;
* аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
* утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
* утверждении Положения о доплатах и надбавках;
* утверждении Положения о материальном стимулировании (премировании);
* утверждении должностных инструкции работников образовательного учреждения;
* утверждении графика отпусков работников;
* разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и социально-трудовые права работников.

1. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за ними среднюю заработную плату.
2. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
3. Устанавливает доплату председателю профсоюзного комитета (первичной профсоюзной организации) за ведение общественной работы в интересах образовательной организации в соответствии с Положением о доплатах и надбавках.
4. Производит удержание и бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза по их заявлениям.
5. Проводи! ежеквартальные сверки взаимных расчетов по перечисленным в Профсоюз профсоюзным взносам.
6. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими профсоюзных обязанностей.
7. Предоставляет бесплатное электрифицированное и отапливаемое помещение, а также связь (телефон и факс), ксерокс и электронную почту, для работы профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при наличии не менее 30 работников в образовательной организации.

IX. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ,  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

1. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и действует с даты подписания Сторонами.
2. Продление настоящего Коллективного договора возможно один раз и на срок не более 3 (трех) лет по соглашению Сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему /договору.
3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора зафиксированных в установленном законодательством РФ порядке.
4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок Сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.
5. В случае реорганизации Работодателя коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.
6. Любая из Сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.
7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.
8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.
9. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании Работников не реже двух раз в год.
10. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.
11. Коллективный договор составляется в грех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: одни экземпляр хранится у Работодателя, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий Работодатель обязуется передать в Комитет по труду и занятости населения для уведомительной регистрации коллективного договора.
12. Работодатель обязуется произвести (направить) настоящий договор для уведомительной регистрации не позднее 7 (семи) дней со дня его подписания, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.