

Государственное бюджетное специальное (коррекционное) образовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальная (коррекционная) общеобразовательная школа (VII вида) №3 Петроградского района Санкт-Петербурга

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками  
Государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы (VII вида) №3 Петроградского района Санкт-Петербурга  
на 2014-2017 годы

От работодателя:  
Директор ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3  
Петроградского района Санкт-Петербурга  
Сушкина Л.Л.

«          »            2014г

М.П.



От работников:  
Председатель общего собрания  
работников ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3  
Петроградского района Санкт-Петербурга

Сакун И.В.  
«          »            2014г

М.П.



Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга

«31» января 2014 г.  
пер. № 10267/14-КД

## 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школе (VII вида) №3 Петроградского района Санкт-Петербурга (далее – ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами.
- 1.3. Цель коллективного договора - определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
  - работодатель в лице его представителя – Сушкиной Ларисы Леонидовны, директора образовательного учреждения;
  - работники образовательного учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации работников ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района Санкт-Петербурга, в дальнейшем – «профсоюз (трудовой коллектив)»;
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, согласно ст. 30, 31 ТК РФ.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора. Администрация и профсоюз образовательного учреждения обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения или расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзом:
- Устав ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района;
  - правила внутреннего трудового распорядка ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района;
  - соглашение по охране труда;
  - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - Положение об оплате труда работников государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы (VII вида) №3 Петроградского района Санкт-Петербурга;
  - Положение о дополнительных выплатах стимулирующего характера работникам ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района Санкт-Петербурга;
  - Положение о порядке установления стимулирующих надбавок за эффективность деятельности педагогических работников, реализующих программы начального общего и основного общего образования, ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района Санкт-Петербурга;
  - другие локальные нормативные акты.
- 1.18. Стороны определяют следующие формы участия работников образовательного учреждения в управлении образовательным учреждением (ст.53 ТЗ РФ)
- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
  - проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - обсуждение с представительным органом работников планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - принятие локальных нормативных актов общим собранием работников образовательного учреждения;
  - согласование профсоюзом локальных нормативных актов и иных документов, обеспечивающих защиту интересов работников;
  - другие формы.
- 1.19. Администрация ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района признает представителя трудового коллектива в лице председателя общего собрания работников полномочным представителем коллектива работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении образовательным учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ.

- 1.20. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей образовательного учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.
- 1.21. Профсоюз представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

## 2. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки.
- 2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст. 57 ТК РФ.
- 2.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т. д.).
- 2.5. Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 73, 162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.
- 2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр.
- 2.8. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы.
- 2.9. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев:
  - уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам;
  - сокращения количества классов;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и др.);

- восстановления на работу учителя, прервавшего отпуск за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска. В указанных в данном абзаце случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.
- 2.10. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза до ухода работников в очередной отпуск.
- 2.11. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.12. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.
- 2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами согласно ст. 77 ТК РФ.
- 2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.
- 2.17. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в образовательном учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85—90 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

- 3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
  - 3.1.1. работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников для нужд образовательного учреждения;
  - 3.1.2. работодатель с учетом мнения профсоюза согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.
- 3.2. Работодатель обязуется:
  - 3.2.1. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
  - 3.2.2. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
  - 3.2.3. осуществлять финансирование данных мероприятий за счет внебюджетных средств и за счет отчислений от фонда труда в размере, определяемом дополнительным соглашением между работодателем и профсоюзом;

- 3.2.4. в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- 3.2.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ;
- 3.2.6. предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.);
- 3.2.7. организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

- 4.1. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзом в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала согласно ст. 82 ТК РФ.
- Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Стороны договорились о том, что:
- 4.2.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
- работники пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации образовательного учреждения;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

#### **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1.1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения согласно ст. 91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района;
- 5.1.2. для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю;
- 5.1.3. для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня — не более 36 часов в неделю.  
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.
- 5.1.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.  
При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.  
Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- 5.1.5. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя на основе Учебного плана, утвержденного директором школы, экспертного заключения на учебный план ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района по соблюдению требований к структуре учебного плана и выполнению норм учебных часов, предназначенных на изучение предметов (в соответствии с распоряжением Комитета по образованию от 12.04.2013г №907-р), требованиями СанПиН 2.4.2.2821-10. «Санитарно-эпидемиологические нормы к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», с учётом баллов дневной и недельной нагрузки обучающихся.
- 5.1.6. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения согласно ст. 113 ТК РФ.
- 5.1.8. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения согласно ст. 99 ТК РФ.
- 5.1.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению руководителя ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района с письменного согласия работника на условиях, оговоренных дополнительным договором между работодателем и работником согласно Положению об оплате труда работников государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с

ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы (VII вида) №3 Петроградского района Санкт-Петербурга;

5.1.10. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

5.1.11. Для педагогических и других работников учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

5.1.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.2.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

5.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст. 334 ТК РФ.

5.2.4. При наличии финансовой возможности учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 ТК РФ.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; ненормированным рабочим днем; особый характер работы в пределах от 3 до 12 календарных дней, в соответствии со ст. 116 — 119 ТК РФ.

5.3.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.3.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются Уставом образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения в соответствии со ст. 335 ТК РФ; подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона от 29 декабря 2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570).



- 5.3.4. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 ТК РФ
- 5.3.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.3.6. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается также Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ.
- 5.3.7. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

## 6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Стороны исходят из того, что:

- 6.1.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется на основе Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию от 2 декабря 2005г № 916-р (в ред. Распоряжений Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 03.09.2007 N 1232-р, от 27.06.2008 N 1070-р; от 28.08.2009 N 1494-р (ред. 05.10.2009) во исполнение Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга", постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга".
- 6.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, специфики работы образовательного учреждения.
- 6.1.3. Оплата труда библиотечных работников образовательного учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 9-е и 24-е числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы (VII вида) №3 Петроградского района Санкт-Петербурга и включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы (VII вида) №3 Петроградского района Санкт-Петербурга;

- выплат компенсационного характера, предусмотренных Положением об оплате труда работников государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы (VII вида) №3 Петроградского района Санкт-Петербурга;
  - выплат стимулирующего характера, предусмотренных Положением о порядке установления надбавок за эффективность деятельности педагогических работников, реализующих программы начального общего и основного общего образования, ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района Санкт-Петербурга и Положением о дополнительных выплатах стимулирующего характера сотрудников ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района Санкт-Петербурга, регулирующие социально-экономическую и правовую защиту работников образовательного учреждения с целью улучшения материального положения сотрудников и усиления стимулирующей роли заработной платы.
- 6.1.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
  - при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;
  - при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
  - при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.
- 6.1.7. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.1.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.2. Работодатель обязуется:
- 6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ, в размере 100 % суммы неполученного заработка.
- 6.2.2. Производить работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти, компенсационную выплату в размере, определенном дополнительным соглашением с профсоюзом (ст. 414 ТК РФ).
- 6.2.3. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

## **Условия и охрана труда.**

6.3. Работодатель обязуется:

- 6.3.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производ-

ственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников, согласно ст. 219 ТК РФ.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 6.3.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профсоюза с последующей сертификацией.
- 6.3.3. В состав аттестационной комиссии для проведения сертификации рабочих мест, включение представителя профсоюза и членов комиссии по охране труда обязательно.
- 6.3.4. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.
- 6.3.5. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 6.3.6. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 6.3.7. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.3.8. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.3.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.
- 6.3.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.3.11. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.
- 6.3.12. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.
- 6.3.13. Создать в учреждении комиссии по охране труда, включив в них на паритетной основе представителей профсоюза согласно ст. 218 ТК РФ.
- 6.3.14. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.
- 6.3.15. Обеспечить разработку локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить с учетом мнения профсоюза.
- 6.3.16. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты.
- 6.3.17. Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте.
- 6.3.18. Обеспечивать спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 6.3.19. Проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

- 6.3.20. Организовать проведение за счет средств учреждения медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы, заработка на время прохождения медицинских осмотров.
- 6.3.21. Проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении.
- 6.3.22. Не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья.
- 6.3.23. При составлении расписания уроков по возможности предусматривать педагогам один свободный день для самостоятельной методической работы.
- 6.3.24. Обеспечивать в целях охраны труда:
- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
  - составлять расписание с количеством «окон» не более 2 в неделю, иное по согласованию с учителем;
  - изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда;
  - не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с профсоюзом.

## 7. Гарантии и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 7.1. Работодатель предоставляет работникам следующие компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права:
- 7.1.1. за специфику работы в специальном (коррекционном) учреждении: Особенность деятельности ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района Санкт-Петербурга (на основании постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01 ноября 2005 года №1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»):
- 20 процентов – руководителям, педагогическому персоналу учителям и другим педагогическим работникам;
  - 15 процентов – прочим специалистам, служащим и рабочим.
- 7.1.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (см. часть первую ст. 146 и статью 147 ТК РФ), за работу с применением дезинфицирующих средств устанавливаются в размере 10% в целях компенсации неблагоприятного воздействия особых условий труда на здоровье работников
- 7.1.3. Компенсационные выплаты при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (ст.178 ТК РФ): выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).
- 7.1.4. Компенсационные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни: (ст. 153 ТК РФ) выплачиваются на основании Положения об оплате труда работников государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы (VII вида) №3 Петроградского района Санкт-Петербурга;
- 7.1.5. Компенсационные выплаты дополнительных мер социальной поддержки (согласно главе 9 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс

Санкт-Петербурга» и Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013г №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»):

- единовременная выплата молодым специалистам государственного образовательного учреждения;
  - ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд всех видов транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50% от стоимости единого месячного проезда (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге;
  - молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимися педагогическими сотрудниками образовательного учреждения;
  - денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовых единицы один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга для педагогических работников, для которых образовательное учреждение является основным местом работы.
- 7.2. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов (ст.168 ТК РФ).
- 7.3. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством.
- 7.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсационные выплаты работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего образования, гарантии и компенсационные выплаты в порядке, определенном главой 26 ТК РФ.
- 7.5. При наличии письменных заявлений работников - членов профсоюза работодатель обязан ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работников (ст.377 ТК РФ).
- 7.6. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным членам профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний и хранения документов, необходимое оборудование, другие объекты, а также предоставить возможность размещения информации в данном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).
- 7.7. Работодатель организует участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства. На премирование участников, победителей и лауреатов работодатель выделяет денежные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 7.8. Профсоюз проводит среди работников образовательного учреждения обучение вопросам правового регулирования трудовых отношений.
- 7.9. Работодатель не имеет права направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.
- 7.10. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия (после ознакомления в письменной форме с правом отказаться от направления в служебные командировки и привлечения к сверхурочной работе, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 113, 259 ТК РФ) следующие категории работников:
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
  - работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет;
  - работников, осуществляющих уход за больными членами их семей с соответствии с медицинским заключением;

- инвалидов;

## 8. Гарантии профсоюзной организации

- 9.1. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации (профсоюза) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором *работодатель обязуется*:
- 8.1.1. соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты.  
Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.
- 8.1.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.
- 8.1.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюза в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.
- 8.1.4. Предоставлять профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 8.1.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 8.1.6. В случае, если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ)  
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 8.1.7. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюз на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.
- 8.1.8. Предоставлять профсоюзу по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 8.1.9. Членов профсоюза включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 8.1.10. С учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривать следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ч. III ст. 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- 8.1.11. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.
- 8.1.12. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.
- 8.1.13. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.
- 8.1.14. Представлять возможность профсоюзу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.  
В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.
- 8.1.15. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах, должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

## **9. Обязательства профсоюза**

- 9.1. Профсоюз обязуется:
- 9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза образовательного учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.  
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 9.1.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.
- 9.1.3. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, уполномочить подписывать Коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением председателю общего собрания работников.
- 9.1.4. Совместно с представителем работодателя – директором - создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

- 9.1.5. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профсоюза по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.
- 9.1.6. Принимать участие в установлении системы оплаты труда и стимулировании труда согласно ст. 135 ТК РФ.
- 9.1.7. Принимать участие в установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работникам учреждения согласно ст. 144 ТК РФ.
- 9.1.8. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда согласно ст. 147 ТК РФ.
- 9.1.9. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.
- 9.1.10. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.
- 9.1.11. Участвовать в работе по социальному страхованию работников, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, своевременно направлять заявки в территориальное отделение фонда социального страхования.
- 9.1.12. Выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения, администрацией района и города.
- 9.1.13. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.
- 9.1.14. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
- 9.1.15. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.1.16. Осуществлять контроль над правильностью ведения трудовых книжек работников.
- 9.1.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.
- 9.1.18. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой компанией, сотрудничающей с образовательным учреждением. Способствовать страхованию жизни и здоровья работников образовательного учреждения.
- 9.1.19. Совместно с руководителем образовательного учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортно-деловых условий для работников и обучающихся, в том числе организации горячего питания; нормального морально-психологического климата в образовательном учреждении и др.
- 9.1.20. Осуществлять общественный контроль над:
- соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами уполномоченного от профсоюза
  - соблюдением норм правил охраны труда;
  - своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
  - соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;



- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- выполнением коллективного договора в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- своевременным перечислением в пенсионный фонд.

## **10. Разрешение трудовых споров**

- 10.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в образовательном учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).
- 10.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

## **11. Контроль над выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

- 11.1. Стороны договорились о том, что:
- 11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.1.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников образовательного учреждения в конце календарного года.
- 11.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.
- 11.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.
- 11.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 11.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.
- 11.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК).
- 11.2.1. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.
- 11.2.2. При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников школы. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом

другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение или дополнение. Об этом уведомляются все работники учреждения.

- 11.2.3. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст. 372 ТК.

## 12. Приложения к коллективному договору

- 12.1. Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы (VII вида) №3 Петроградского района Санкт-Петербурга
- 12.2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы (VII вида) №3 Петроградского района Санкт-Петербурга
- 12.3. Положение о дополнительных выплатах стимулирующего характера работникам ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района Санкт-Петербурга»
- 12.4. Положение о порядке установления стимулирующих надбавок за эффективность деятельности педагогических работников, реализующих программы начального общего и основного общего образования, ГБС(К)ОУ С(К)ОШ №3 Петроградского района Санкт-Петербурга;
- 12.5. Соглашение по охране труда между администрацией образовательного учреждения и профсоюзом на текущий календарный год.
- 12.6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;