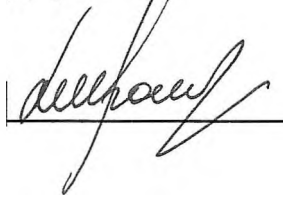


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного профессионального
образовательного Учреждения «Санкт-Петербургское специальное
учебно-воспитательное учреждение закрытого типа»
(Санкт-Петербургское СУВУ)
на 2022 – 2025 годы

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор



Миронов В.В.

15 декабря 2021 г.

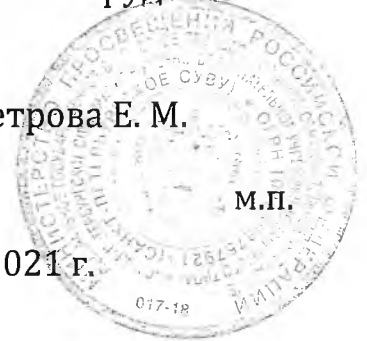
ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель совета трудового
коллектива



Петрова Е. М.

15 декабря 2021 г.



Коллективный Договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от " " _____ 20__ г.

Руководитель органа по
труду _____

(должность, Ф. И. О.)

М.П.

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" 10 " декабря 2021 г.
рег. № 15193/М-КД
Подпись _____

I. Общие положения

1.1. Коллективный Договор (далее – Договор) заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном профессиональном образовательном Учреждении «Санкт-Петербургское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа» (Санкт-Петербургское СУВУ) в соответствии со ст. ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Коллективный Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Федерального государственного бюджетного профессионального образовательного Учреждения «Санкт-Петербургское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа» (далее СУВУ) 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. Настоящий Коллективный Договор заключен между работниками Федерального государственного бюджетного профессионального образовательного Учреждения «Санкт-Петербургское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа» (Санкт-Петербургское СУВУ), представленных Советом трудового коллектива (далее Совет) в лице председателя Совета Петровой Елены Михайловны с одной стороны, именуемой далее «Работники», и работодатель в лице директора СУВУ Миронова Валерия Владимировича, с другой стороны, именуемой далее «Работодатель» с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Совет трудового коллектива является представительным органом коллектива сотрудников Федерального государственного бюджетного профессионального образовательного Учреждения «Санкт-Петербургское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа». В Совет трудового коллектива входит по одному законно избранному сотруднику от каждого подразделения (службы) СУВУ. В состав Совета трудового коллектива входит 9 человек. Совет трудового коллектива избирается на общем собрании коллектива сотрудников СУВУ прямым голосованием сроком на 3 года.

1.5. Действие настоящего Коллективного Договора распространяется на всех работников Учреждения и является обязательным для его исполнения.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного Договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. В Санкт-Петербургском СУВУ действуют локально-нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

1. Устав;
2. Положение об оплате труда;
3. Положение об эффективном контракте;
4. Правила внутреннего трудового распорядка;
5. Приказ об учетной политике учреждения с внесением изменений и дополнений.

6. Иные локально-нормативные акты структурных подразделений, определяющие общие и\или основные принципы работы.

1.17. Органами управления Учреждения являются общее собрание работников и обучающихся Учреждения, педагогический совет Учреждения, директор Учреждения, совет Учреждения, методический совет Учреждения.

II. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Приказом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Руководитель структурного подразделения должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.5. При установлении учителям, преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, в группах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям, преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в

отпуске по уходу за ребенком устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- 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);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение - эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и

иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд СУВУ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

3.2. Работодатель в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, с учетом мнения аттестационной комиссии, и рекомендациями Учредителя определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку и/или повышение квалификации Работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов не реже чем один раз в три года.

3.3.2. Создать аттестационную комиссию для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников Санкт-Петербургского СУВУ и по результатам аттестационных комиссий устанавливать Работникам соответствующий полученным квалификационным категориям повышающий коэффициент к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Учреждение осуществляет свои функции в течение полных суток постоянно и круглосуточно.

4.2. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Локально-нормативными актами Учреждения.

4.3. Рабочее время и время отдыха Работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. В целях обеспечения полноценного контроля за воспитанниками и безопасностью жизнедеятельности Учреждения в ночное время режимная служба усиливается дополнительно сотрудниками Учреждения.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, преподавателя.

4.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

4.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних 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 36 час. в неделю.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.9. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), с согласия директора.

4.10. Время перерыва на отдых и питание, а также график дежурств педагогических работников, графики работы устанавливаются Правилами трудового распорядка, приказами и распоряжениями Работодателя в соответствии с законами и локальными актами.

4.11. Время питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

V. Оплата и нормирование труда

5.1. Санкт-Петербургское СУВУ является бюджетным учреждением и находится в ведении Министерства просвещения Российской Федерации. Санкт-Петербургское СУВУ финансируется за счет средств федерального бюджета и обеспечивает исполнение своих обязательств в соответствии с государственным заданием и планом финансово-хозяйственной деятельности.

5.2. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, а за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

5.4. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

1. должностной оклад, в соответствии с профессиональными квалификационными группами с учетом повышающего коэффициента в зависимости от квалификационного уровня;
2. компенсационные выплаты:
 - за работу в специальном учебно-воспитательном Учреждении всем сотрудникам по основной занимаемой должности;
 - за работу в вечернее время.
3. стимулирующие выплаты:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за выслугу лет в специальном Учреждении;
 - за звание «Отличника профтехобразования»;
 - за звание «Заслуженный учитель»;
 - молодому специалисту;
 - за высшее и среднее специальное образование;
 - премии, которые носят разовый характер, в соответствии с Положением о премировании работников Санкт-Петербургского СУВУ.

5.5. Изменение оплаты труда и размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- повышении размеров должностных окладов по Постановлению Правительства РФ;
- других установленных законом случаях.

5.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а так же лиц из числа руководящего и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.7. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз на учебный год.

5.8. Оплата труда учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам.

5.9. Перерасчет годовой педагогической нагрузки преподавателям производится в конце учебного года в соответствии с действующим законодательством, при освобождении от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный оплачиваемый отпуск, учебный отпуск, командировки, а также в случае временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам) и т.д.

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процента от тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ).

5.11. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

VI. Гарантии, компенсации, охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов.

7.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет, проводить периодическую специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.

7.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, по охране труда.

7.10. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.11. Оборудовать комнату для отдыха работников организации – комнату психологической разгрузки.

7.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

VIII. Обязательства совета трудового коллектива

Совет трудового коллектива обязуется:

8.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.4. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

8.6. Активно участвовать в учебно-воспитательном процессе, общественной, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной жизни Учреждения.

IX. Контроль за выполнением Договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 01 января 2022 года (ст. 43 ТК РФ).

X. Дополнительное положение

10.1. При смене материально ответственного лица (при увольнении, приеме на работу) на основании приказа директора проводится инвентаризация материальных ценностей и оформляется акт приема-передачи. Порядок проведения инвентаризации определяется учетной политикой учреждения.

Приложения к коллективному договору

1. Положение об оплате труда Санкт-Петербургского СУВУ.