

Первичная профсоюзная организация  
Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 549  
с углубленным изучением английского языка  
Красносельского района Санкт-Петербурга  
Общероссийского Профсоюза образования

Государственное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 549  
с углубленным изучением английского языка  
Красносельского района Санкт-Петербурга

Председатель

Директор

Менделеева Н.Н. Попова

Семенова И.Г. Семенова

« 12 » мая 2022 г. « 12 » мая 2022 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между Государственным бюджетным общеобразовательным  
учреждением средней общеобразовательной школой № 549  
с углубленным изучением английского языка  
Красносельского района Санкт-Петербурга  
и работниками

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 549 с углубленным изучением  
английского языка Красносельского района Санкт-Петербурга  
на 2022 – 2025 годы



## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 549 с углубленным изучением английского языка Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а так же организационно-правовой механизм социального партнерства в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе № 549 с углубленным изучением английского языка Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ СОШ № 549).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- 1.2.1. Конституцией Российской Федерации;
- 1.2.2. Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 1.2.3. Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- 1.2.4. Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ «Об образовании в РФ»);
- 1.2.5. Законом Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 г. № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (далее - Социальный кодекс Санкт-Петербурга)
- 1.2.6. Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 г. № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге» (далее - Закон Санкт-Петербурга «Об образовании»);
- 1.2.7. Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (вместе с «Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях») (утв. Минпросвещения России, Общероссийским Профсоюзом образования)

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников ГБОУ СОШ № 549, а также по созданию более благоприятных условий труда, регулирование вопросов социального партнерства работников ГБОУ СОШ № 549, установление дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- 1.4.1. работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 549 Красносельского района Санкт-Петербурга Общероссийского Профсоюза образования (далее –Выборный орган первичной профсоюзной организации) - председателя Поповой Натальи Николаевны.
- 1.4.2. работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ СОШ № 549 Семеновой Ирины Георгиевны (далее – Работодатель).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 549. При этом, Выборный орган первичной профсоюзной организации не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил

Выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемые отпуска в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что Выборный орган первичной профсоюзной организации является единственным полномочным представителем работников ГБОУ СОШ № 549 при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

**1.8. Работодатель обязуется:**

1.8.1. Оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в образовательной организации, и не позднее чем в три рабочих дня сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

1.8.2. Информировать Выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления Выборному органу первичной профсоюзной организации копии таких решений в течение 3 рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.8.3. Обеспечивать соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводить ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

**1.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации:**

1.9.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных Выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

## **2. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие ГБОУ СОШ № 549 и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении ГБОУ СОШ № 549:

- 2.2.1. согласование;
- 2.2.2. учет мотивированного мнения;
- 2.2.3. проведение Выборным органом первичной профсоюзной организации консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности ГБОУ СОШ № 549, включая получения всей необходимой информации;
- 2.2.4. проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;
- 2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:
  - 2.3.1. положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
  - 2.3.2. положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
  - 2.3.3. досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
  - 2.3.4. отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
  - 2.3.5. увольнение работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
  - 2.3.6. предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116 ТК РФ);
  - 2.3.7. положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. №№ ВБ-107/08, ВБ-107/08/634);
  - 2.3.8. положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484);
  - 2.3.9. расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок, указанный в заявлении;
  - 2.3.10. предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ;
  - 2.3.11. проверка соблюдения правил и требований охраны труда;
  - 2.3.12. дополнительные меры социальной поддержки, предусмотренные коллективным договором.
- 2.4. С учетом мотивированного мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации Работодатель принимает локальные нормативные акты и рассматривает следующие вопросы:
  - 2.4.1. введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
  - 2.4.2. порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года № 08-1933/505)
  - 2.4.3. увольнение работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без

уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- 2.4.4. привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- 2.4.5. график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- 2.4.6. разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)
- 2.4.7. привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- 2.4.8. очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ)
- 2.4.9. установление конкретных размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
- 2.4.10. применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 2.4.11. применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- 2.4.12. правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 2.4.13. правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- 2.4.14. предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям;
- 2.4.15. локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601)
- 2.4.16. другие локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности в ГБОУ СОШ № 549.

2.6. Работодатель гарантирует соблюдение прав Выборного органа первичной профсоюзной организации как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

2.7. Обязанности работодателя:

#### **Работодатель**

- 2.7.1. признает деятельность Выборного органа первичной профсоюзной организации значимой для образовательной организации.  
Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также применение иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 2.7.2. предоставляет Выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации, бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.
- 2.7.3. в соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Всероссийского Профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений.
- 2.7.4. освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе работников ГБОУ СОШ № 549, для участия в работе съездов, конференций,

пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

- 2.7.5. производит увольнение членов Профсоюза в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).
- 2.7.6. устанавливает объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, только с письменного согласия педагогических работников.
- 2.7.7. письменно уведомляет педагогического работника в случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки и внесит соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

2.8. Обязанности Выборного органа первичной профсоюзной организации:

**Выборный орган первичной профсоюзной организации:**

- 2.8.1. содействует Работодателю в решении вопросов функционирования ГБОУ СОШ № 549;
  - 2.8.2. при участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов осуществляет контроль за соблюдением законодательства в ГБОУ СОШ № 549, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени;
  - 2.8.3. при участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищает права и интересы работодателя, оказывает методическую и организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы работников.
  - 2.8.4. участвует в работе комиссий ГБОУ СОШ №549 по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;
  - 2.8.5. разъясняет работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в п.1.2. Коллективного договора.
- 2.9. При численности работников более 100 человек в соответствии со статьей 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» работодателю устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2,5% к среднесписочной численности работников.

### **3. Трудовые правоотношения**

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками ГБОУ СОШ № 549, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

**3.3. Обязанности Работодателя:**

Работодатель

- 3.3.1. при заключении трудового договора руководствуется общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ;
- 3.3.2. производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ;
- 3.3.3. до подписания трудового договора в соответствии ст. 68 ТК РФ знакомит работника под подпись со следующими документами:
  - 3.3.3.1. Уставом учреждения,
  - 3.3.3.2. Коллективным договором,
  - 3.3.3.3. Должностными обязанностями,
  - 3.3.3.4. Правилами внутреннего трудового распорядка для работников
  - 3.3.3.5. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения,
  - 3.3.3.6. Инструкциями по охране труда технике безопасности,
  - 3.3.3.7. Другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора;
- 3.3.4. при приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определяет, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств ГБОУ СОШ № 549, в порядке, определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».
- 3.3.5. при оформлении трудового договора с педагогическим работником указывает наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- 3.3.6. расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.
- 3.3.7. по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:
  - 3.3.7.1. необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
  - 3.3.7.2. необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
  - 3.3.7.3. изменение семейного положения работника;
  - 3.3.7.4. с работником-пенсионером;
- 3.3.8. своевременно выполняет предписания контрольно-надзорных органов по

- устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3.3.9. рассматривает все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией с участием Выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 3.3.10. выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 коллективного договора.
- 3.4. **Стороны договорились о следующем:**
- 3.4.1. Не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем. В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Выборного органа первичной профсоюзной организации и на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.
- 3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.
- 3.4.3. Работодатель при приеме на работу может установить испытательный срок за исключением случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ.
- 3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:
- 3.4.4.1. молодым специалистам;
- 3.4.4.2. педагогическим работникам, имеющим квалификационную первую или высшую квалификационную категорию.
- 3.4.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:
- 3.4.5.1. объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- 3.4.5.2. объем педагогической работы;
- 3.4.5.3. режим и продолжительность рабочего времени;
- 3.4.5.4. условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- 3.4.5.5. размеры выплат компенсационного характера;
- 3.4.5.6. размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в ГБОУ СОШ № 549 показателей и критериев.
- 3.4.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной



трудовым договором, за дополнительную оплату.

- 3.4.7. Руководящие и иные работники ГБОУ СОШ № 549 помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых ГБОУ СОШ № 549 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 3.4.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.
- 3.4.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесение изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.
- 3.4.10. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодатель обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.
- 3.4.11. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).
- 3.4.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.
- 3.4.13. Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.
- 3.4.14. Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.
- 3.4.15. В трудовом договоре оговаривать, что объем учебной нагрузки

педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации<sup>1</sup> в порядке, определенном положениями. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

- 3.4.16. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца. В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.
- 3.4.17. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).
- 3.4.18. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.
- 3.4.19. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.5.11 коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.
- 3.4.20. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.
- 3.4.21. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениями законодательства Российской Федерации, связанного с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).
- 3.4.22. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы

---

<sup>1</sup>Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Выборного органа первичной профсоюзной организации, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы. При организации дистанционного характера работы Работодатель возлагает на себя обязанность по обеспечению работников необходимыми средствами связи и оргтехникой.

3.4.23. Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>2</sup>.

#### **4. Оплата труда.**

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Санкт-Петербурга, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

4.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 г.)

4.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором.

4.5. Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

4.6. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

4.6.1. размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

4.6.2. работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

4.6.3. вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

4.6.4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип

---

<sup>2</sup>Письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

своевременности);

4.6.5. правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

4.6.6. принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника: 12-го и 27 числа. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.9. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем выдачи расчетных листков.

4.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

4.11. Сверхурочная работа (п. 5.4.17 коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.13. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.14. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими ГБОУ СОШ № 549 Красносельского района Санкт-Петербурга по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

4.15. При регулировании вопросов выплаты денежного вознаграждения за классное руководство стороны руководствуются Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного

вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

4.16. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.17. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.18. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.19. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы.

4.20. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

## **5. Рабочее время, время отдыха.**

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными НПА содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

5.1.1. для педагогических работников ГБОУ СОШ № 549 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных п. 5.2 Коллективного договора;

5.1.2. для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором);

5.1.3. для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий учебной (педагогической) работы в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536).

5.3. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается дополнительный свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.4. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644), Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников.

**5.5. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились о следующем:**

5.5.1. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации и оговаривается в трудовом договоре.

5.5.2. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.5.3. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

5.5.3.1. по взаимному согласию сторон в любое время;

5.5.3.2. по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца в случаях:

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

5.5.3.2.2. восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

5.5.5. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

5.5.6. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть).

5.5.7. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в

течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (ненормируемая часть).

- 5.5.8. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.
- 5.5.9. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.
- 5.5.10. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.
- 5.5.11. При составлении расписания занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.
- 5.5.12. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только с письменного согласия работников, ведущих преподавательскую работу.
- 5.5.13. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности и должностной инструкцией, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.
- 5.5.14. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08/269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей», Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189 «О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей»), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и(или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.
- 5.5.15. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.
- 5.5.16. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них

продолжительности рабочего времени.

- 5.5.17. Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.
- 5.5.18. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.
- 5.5.19. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.5.20. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.
- 5.5.21. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.
- 5.5.22. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.
- 5.5.23. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

**5.6. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились о следующем:**

- 5.6.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.
- 5.6.2. График отпусков составляется Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.
- 5.6.3. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п.5.7.5 Коллективного договора, а также по согласованию сторон при наличии заявления работника.
- 5.6.4. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:
  - 5.6.4.1. работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
  - 5.6.4.2. несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
  - 5.6.4.3. работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
  - 5.6.4.4. женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
  - 5.6.4.5. работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);



- 5.6.4.6. один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
  - 5.6.4.7. инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»;
  - 5.6.4.8. Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
  - 5.6.4.9. Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
  - 5.6.4.10. работники, награжденные знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ);
  - 5.6.4.11. супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
  - 5.6.4.12. супруг (или супруга) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
  - 5.6.4.13. работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).
- 5.6.5. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель разъясняет работникам то, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.
- 5.6.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 5.6.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).  
При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).
- 5.6.8. Работникам, по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:
- 5.6.8.1. бракосочетание работников – 3 календарных дня;
  - 5.6.8.2. смерть родственников – 3 календарных дня;
  - 5.6.8.3. за работу без больничного в течение рабочего года – 3 календарных дня в период летних или осенних каникул (по согласованию с работодателем). Данные дни отпуска не переносятся на следующий учебный год.
  - 5.6.8.4. вакцинация против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 календарных дня (в день вакцинации и следующий за ним);
  - 5.6.8.5. председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных

- дня 3 календарных дня в период летних или осенних каникул (по согласованию с работодателем);
- 5.6.8.6. имеющим отраслевые и профсоюзные награды – 1 календарный день в период летних или осенних каникул (по согласованию с работодателем).
- 5.6.9. Стороны отмечают, что Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:
- 5.6.9.1. участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 5.6.9.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 5.6.9.3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- 5.6.9.4. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 5.6.9.5. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- 5.6.9.6. работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- 5.6.9.7. работникам-совместителям, если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- 5.6.9.8. народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции – до 10 календарных дней в году (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);
- 5.6.9.9. работникам являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»)
- 5.6.9.10. работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»).
- 5.6.9.11. супругам военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- 5.6.9.12. работникам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда» (п. 9 ч. 1 ст. 18 ст. ФЗ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- 5.6.9.13. В остальных случаях - по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.6.10. Стороны согласовали перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым в соответствии со ст. 119 ТК РФ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных

дней:

- 5.6.10.1. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- 5.6.10.2. Экономист по материально-техническому снабжению.

## **6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- 6.2.1. содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- 6.2.2. обеспечение повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов, содействие их профессиональному росту;
- 6.2.3. организация методического сопровождения молодых педагогов;
- 6.2.4. создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- 6.2.5. активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

6.3. В соответствии с главой 9 Социального кодекса Санкт-Петербурга под молодым специалистом понимается гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования (далее – молодой специалист).

6.4. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается.

6.5. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

6.6. К критериям массового увольнения работников относится:

- 6.6.1. сокращение численности или штата работников в количестве более 20 человек в течение 30 дней;
- 6.6.2. увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 человек и более.

6.7. Обязанности Работодателя при массовом увольнении:

6.7.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБОУ СОШ № 549 и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Выборный орган первичной профсоюзной организации в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.7.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых

увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

- 6.7.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.
- 6.7.4. С учетом мотивированного мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом действующим законодательством.
- 6.8. Стороны договорились:
  - 6.8.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания, учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ», рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профкома.
  - 6.8.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:
    - 6.8.2.1. дополнительное профессиональное образование;
    - 6.8.2.2. установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
    - 6.8.2.3. перевод работника, с его согласия, на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри ГБОУ СОШ № 549.
  - 6.8.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).
  - 6.8.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:
    - 6.8.4.1. работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188«О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;
    - 6.8.4.2. работники-предпенсионеры;
    - 6.8.4.3. молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
    - 6.8.4.4. работники, являющиеся членами Выборного органа первичной профсоюзной организации, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо ГБОУ СОШ № 549
  - 6.8.5. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. № 08-415/124).

## **7. Охрана труда**

7.1. Для реализации прав работников ГБОУ СОШ № 549 на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных

заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

**7.2. Стороны договорились совместными усилиями:**

- 7.2.1. Обеспечивать выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;
- 7.2.2. Обеспечивать работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.
- 7.2.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля).

**7.3. Работодатель обязуется:**

- 7.3.1. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:
  - 7.3.1.1. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
  - 7.3.1.2. инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
  - 7.3.1.3. обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
  - 7.3.1.4. обучение соответствующих работников пожарной безопасности;
- 7.3.2. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.
- 7.3.3. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, а также недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.3.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также о средствах индивидуальной защиты.
- 7.3.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома, обеспечивать их наличие на рабочих местах.
- 7.3.6. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.3.7. Проводить за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса

РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

- 7.3.8. Обеспечивать проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.
  - 7.3.9. Осуществлять контроль содержания и технического состояния зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатации оборудования и механизмов образовательной организации.
  - 7.3.10. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.
  - 7.3.11. Обеспечивать противопожарную безопасность в ГБОУ СОШ № 549 в соответствии с нормативными требованиями.
  - 7.3.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).
  - 7.3.13. Бесплатно выдавать работникам средства индивидуальной защиты и смывающие средства для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения.  
К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органов слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.
  - 7.3.14. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. № 12-688.
  - 7.3.15. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, а также безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).
  - 7.3.16. Обеспечить работу в ГБОУ СОШ № 549 коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья.
  - 7.3.17. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.
  - 7.3.18. Обеспечить наличие аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.
- 7.4. Работодатель отстраняет от работы работников:
- 7.4.1. появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - 7.4.2. не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- 7.4.3. не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 7.4.4. у которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- 7.4.5. не использующих средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах (ч. 2 ст. 76 ТК).

7.5. Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, которые стали основанием для отстранения от работы.

7.6. Работодатель не начисляет работнику заработную плату в период отстранения от работы по основаниям, перечисленным в п. 7.4.

7.7. Если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

7.8. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

7.8.1. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации;

7.8.2. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

7.8.3. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

7.8.4. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

**7.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

7.9.1. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

7.9.1.1. по приемке объектов учреждения к новому учебному году;

7.9.1.2. по готовности объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;

7.9.1.3. по охране труда;

7.9.1.4. по проверке знаний по охране труда;

7.9.1.5. по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;

7.9.1.6. по проверке выполнения Соглашения по охране труда;

7.9.1.7. и других.

7.9.2. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

## **8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации**

8.1. Стороны подтверждают, что работники ГБОУ СОШ № 549 пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Санкт-Петербурга.

8.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».

8.1.2. Педагогическим работникам один раз в 5 лет предоставляется денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

8.1.3. Педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 549 за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии с Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций Санкт-Петербурга за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (утв. Распоряжением комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 10 июня 2020 года № 1212-р) выплачивается компенсация.

8.2. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

### **8.3. Работодатель обязуется:**

8.3.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников ГБОУ СОШ № 549 в пределах его компетенции.

8.3.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения его ухудшения предоставлять работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

8.3.4. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

### **8.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

8.4.1. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых Выборным органом первичной профсоюзной организации или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

8.4.1.1. летний отдых для работников - членов Профсоюза и членов их семей;

8.4.1.2. проведение и (или) обеспечение участия в новогодних праздничных мероприятиях с вручением подарков для детей членов Профсоюза;

8.4.2. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов Профсоюза первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 549 Всероссийского



Профсоюза образования.

**8.5. Стороны пришли к соглашению:**

- 8.5.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.
- 8.5.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях общего собрания трудового коллектива и заседаниях Выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие, в том числе, выделение средств на оздоровление работников, выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.

**9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий.**

**Ответственность сторон Коллективного договора**

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами

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

9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБОУ СОШ № 549, расторжения трудового договора с руководителем ГБОУ СОШ № 549.

9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства.

9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ).

9.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

9.12. Уведомительная регистрация коллективного договора в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по вопросам социально-трудовых отношений Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга или Санкт-Петербургском государственном казенном учреждении «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»).

**Представитель работодателя:**

Директор  
Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной  
школы № 549 с углубленным изучением  
английского языка Красносельского района  
Санкт-Петербурга

  
И. Г. Семенова  
«» 2022 г.

**Представитель работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 549 с  
углубленным изучением английского языка  
Красносельского района Санкт-Петербурга  
Общероссийского Профсоюза образования

 Н. Н. Попова  
«» 2022 г.  
М.П.

ПРОНУМЕРОВАНО,  
ПРОШНУРОВАНО и  
СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ

*26 (двадцать)*

бурга \*

лист *06*

Директор

*[Signature]*  
И.Г. Семенова

