

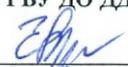
Совет трудового коллектива
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества
Московского района Санкт-Петербурга

Председатель СТК


«02» «11» 2022 г. Е.О. Ровенских

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества
Московского района Санкт-Петербурга

Утверждаю
Директор ГБУ ДО ДДЮТ


«___» «___» 20___ г. Е.В. Вергизова
Приказ от 02.11.2022 г. № 350

ПРИНЯТ
Протокол № 2/22 от 31.08.2022 г.
Общего собрания трудового коллектива
ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района СПб

Председатель Собрания


Е.В. Вергизова/



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
Дворца детского (юношеского) творчества
Московского района Санкт-Петербурга

и Советом трудового коллектива Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
Дворца детского (юношеского) творчества
Московского района Санкт-Петербурга

НА 2022 - 2025 ГОДЫ

Санкт-Петербург

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (в дальнейшем Договор» являются Государственное бюджетное учреждения дополнительного образования Дворец детского (юношеского) творчества Московского района Санкт-Петербурга, именуемое в дальнейшем Работодатель, и работники Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворец детского (юношеского) творчества Московского района Санкт-Петербурга, в дальнейшем Работники, в лице представительного органа – Совета трудового коллектива, в дальнейшем СТК.

1.2. Работодатель признает представителем Работников в социальном партнерстве СТК.

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

1.4. Настоящий договор является правовым актом, направленным на регулирование социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками.

Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях Работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем Работникам.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.6. Стороны Договора признают, что уровень экономического развития ОУ и благополучие его членов взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных взаимоотношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.7. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством – с учетом мнения СТК.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.8. Изменение и дополнение Договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию обеих Сторон. Инициатором изменений и дополнений может выступить любая из Сторон в порядке установленном для его заключения (ст.ст. 40,44 ТК РФ). Представленные одной из Сторон изменения или дополнения рассматриваются другой Стороной в течение не более трех месяцев и при отсутствии разногласий принимаются на общем собрании Учреждения.

1.9. В течение срока действия Договора ни одна из договаривающихся сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на

себя по Договору обязательств.

1.10. СТК признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирования работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.11. Работодатель признает СТК полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем.

1.12. СТК признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста и качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.14. При реорганизации или смене собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне письменные предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работодателем и через представительные органы Работников:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

1.16. СТК предоставляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав СТК и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законном порядке в уполномоченном органе.

2. Трудовые отношения и трудовой договор.

2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.1. Договаривающиеся Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу в обязательном порядке оформляются заключением письменного трудового Договора (ст. 67 ТК РФ), условия которого определяются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон.

2.2. В трудовом Договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Также в трудовом Договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника, в частности, условия об испытании, об обязательной отработке Работника после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя и др.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключаемого трудового Договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы не обусловленной трудовым Договором и должностной инструкцией Работника. Не допускается перевод Работников на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья при наличии медицинского заключения.

2.4. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема, перевода и увольнения работников. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) (ст. 74 ТК РФ).

В течении учебного года снижение установленной учебной нагрузки для педагогических работников допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (сокращение численности учащихся (групп), уменьшение количества часов работы по учебным программам и планам, сокращение финансирования).

2.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца. Если Работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.6. Работодатель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (часть 3 ст. 68 ТК РФ).

2.7. Непосредственный руководитель вновь принимаемого Работника знакомит его с организационной структурой, историей и деятельностью Учреждения, документами отдела/ секции (Положением отдела/секции, инструкциями по охране труда и т.д.), в том числе информирует о наличии Профсоюза.

2.8. Перевод работников на другую работу по инициативе Работодателя - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или)

структурного подразделения в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом Договоре), при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на другую работу в другую местность вместе с Работодателем, допускается только с письменного согласия Работника за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Не требуется согласия Работника при перемещении его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в Московском районе гор. Санкт-Петербурга, поручение ему работы на другом оборудовании, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. Увольнение члена Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата Работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ), Учреждение обязуется производить с учётом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 82, 373 ТК РФ). Профсоюз в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение Работодателем не учитывается.

2.11. Все споры, связанные с возможным сокращением численности или штата Работников, рассматриваются Работодателем совместно с СТК, о предстоящем сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан письменно известить СТК не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за 3 месяца.

2.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, работников организации работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения. С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока предупреждения об увольнении с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка Работника, исчисляемого пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.2,3 ст. 180 ТК РФ).

2.13. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие

образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовым положением об образовательных организациях соответствующих типов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

2.14. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обеспечения с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (ст.351.1 Трудового кодекса РФ). признанные недееспособными в установленном законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.15. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.16. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- молодых специалистов, впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.17. При расторжении трудового договора Администрация выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в случаях:

- отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призыва работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

– признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

– отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора.

2.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации Администрация:

– издаёт приказ о сокращении численности или штата работников с указанием должностей и количеством сокращаемых работников по каждой должности с приложением документов, послуживших обоснованием необходимости проведения сокращения;

– Администрация в письменной форме извещает об этом СТК и профсоюз, направляет соответствующее уведомление в органы службы занятости;

– при необходимости, специальным приказом создаёт комиссию по проведению процедуры сокращения работников, определению преимущественного права на оставление на работе в соответствии со статьёй 179 ТК РФ;

– не позднее, чем за два месяца до даты сокращения уведомляет в письменной форме работника о предполагаемом сокращении под подпись, предлагает все вакантные должности. При согласии на перевод издаётся приказ о переводе работника на другую должность. Отказ работника от предложенных вакансий фиксируется письменно с указанием даты и личной подписи работника;

– в случае отказа от предложенных вакантных должностей по истечению двух месяцев после вручения уведомления, подлежащий увольнению по сокращению численности или штата работник увольняется с занесением соответствующей записи в трудовую книжку;

– увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия);

– признает, что преимущественным правом остаться на своем рабочем месте при сокращении штатов в ОУ помимо лиц, указанных в законодательстве, обладают также:

- ✓ одинокие матери, имеющие 2-х детей до 14 лет.
- ✓ отцы, воспитывающие 2-х детей до 14 лет без матери.

2.19. Работодатель обязуется:

2.19.1. При необходимости сокращения численности штата Работников производить его за счет ликвидации вакансий.

2.20. Администрация несёт ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников.

2.21. Функции Совета трудового коллектива.

2.21.1. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, в соответствии со ст. 81 ТК РФ, СТК и профсоюз (при увольнении члена профсоюза) подает Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников.

2.21.2. Осуществляет общий контроль за соблюдением трудового законодательства.

3. Оплата труда. Гарантии и компенсации.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Стороны учитывают, что система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различных видов выплат устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами для учреждений, финансируемых из бюджета.

Условия оплаты труда, определяемые настоящим Договором, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Учреждения.

Конфликты и вопросы, возникающие в практической деятельности Учреждения в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно настоящим Договором, решаются в строгом соответствии с требованиями ТК РФ.

3.2. За высокие достижения при выполнении должностных обязанностей или в связи с юбилейными датами в соответствии с Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12.12.1958 № 1361 «О наведении порядка в праздновании юбилеев» (для мужчин – 50 лет и далее каждые 10 лет, для женщин – 50 лет и далее каждые 5 лет) Работники Учреждения имеют право:

- на дополнительные виды материального поощрения и премирования Работников в размере и порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников и иными локальными нормативными актами Учреждения;

- на награждение Благодарностями и Грамотами Учреждения.

Предоставление к ведомственным наградам Работников производить на основании Приказа Минпросвещения РФ от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения РФ».

3.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы либо при неправильном её начислении («счетная ошибка») Работники могут обратиться к Работодателю (бухгалтерскую службу Учреждения) для выяснения сложившейся ситуации, а при не разрешении ситуации Работодателем в течение 1 (одного) месяца с момента обращения Работника, обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам Учреждения или в суд (ст. 382 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1 Обеспечить оплату труда Работников не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законом «О минимальном размере

оплаты труда».

3.4.2 Выплачивать заработную плату Работникам за выполнение ими функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.4.3 Присваивать разряды, категории Работникам в соответствии с квалификационными требованиями, решениями аттестационной комиссии и действующим законодательством РФ.

В пределах имеющихся средств на оплату труда производить стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) Работникам в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников и иными локальными нормативными актами Учреждения.

Заработная плата Работников устанавливается в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

3.4.4. При выплате заработной платы выдавать расчетный листок каждому работнику, в котором отражать составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общую денежную сумму, подлежащую выплате.

3.4.5 Выплату заработной платы Работнику осуществлять в безналичном порядке путем перевода денежных средств на банковскую карту, не реже чем каждые полмесяца, в следующие дни:

- за первую половину месяца (аванс) - 26 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца (окончательный расчёт за отработанный месяц) – 11 числа следующего за текущим месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплату заработной платы производить накануне этого дня.

Выплату отпускных денежных средств производить не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.4.6. Производить изменение должностных окладов на основании предоставления документов, подтверждающих соответствующие изменения:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук и доктора наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

При изменении разряда оплаты труда или ставки заработной платы Работника в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производить выплату заработной

платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3.4.7. Производить оплату труда педагогического состава на основании тарификационного списка с учетом доплат и надбавок, в соответствии с Положением об оплате труда материальном стимулировании работников и другими локальными нормативными актами, действующими в Учреждении совместно с тарификационной комиссией.

3.4.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни работнику производить соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производить доплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

- сверхурочную работу оплачивать соответственно: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать работнику в двойном размере. Либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом отработанный выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

- оплата труда за работу в ночное время производить в повышенном размере.

Правительством РФ установлено ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», за каждый час работы в ночное время устанавливается доплата в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

- при неисполнении работником трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производить в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не

зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально за фактически отработанное время. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.4.9. Обеспечить контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

3.4.10. Устанавливать предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам исходя из количества часов в соответствии с образовательной программой, производственным и учебным планом, календарным учебным графиком на новый учебный год до 1 июня каждого года, знакомить с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой, указанной в приказе, знакомить работника в сентябре под личную подпись.

3.4.11. Устанавливать педагогическую нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника в форме заявления. Уведомлять педагогического работника под личную подпись о том, что работа без выполнения нормы часов рабочего времени (ставки) не включается в специальный стаж, необходимый для назначения ему досрочной трудовой пенсии по старости, лицам осуществляющим педагогическую деятельность.

3.4.12. Проводить своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

3.4.13. Осуществлять расчет и выплату надбавок и доплат, а также премирование и материальную помощь работникам в соответствии с положением об оплате труда и материальном стимулировании работникам, действующем в Учреждении.

3.4.14. Предупреждать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда в установленный законом срок.

3.4.15. Обеспечивать безопасные условия труда для выполнения установленных требований по охране труда. При введении новых требований по охране труда Работники должны быть ознакомлены с изменениями требований по охране труда с помощью информационных сетей Учреждения и лично под роспись.

3.4.16. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда и оценку профессиональных рисков на рабочем месте по охране труда в соответствии с законодательством.

3.4.17. Размер расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы (суточные), определять в соответствии со ст. 168 ТК РФ.

3.5. Функции Совета трудового коллектива:

3.5.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии Учреждения.

3.5.2. Осуществляет контроль за:

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

своевременным изменением тарификационных списков педагогических работников;

своевременной выплатой заработной платы.

3.5.3. Принимает участие в разработке положения об оплате труда и материальном стимулировании работников, осуществляет контроль за правильностью его применения.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации, гарантии и льготы работникам совмещающим работу с обучением.

4.1 Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель определяет необходимость, периодичность и формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, исходя из потребностей и с учетом перспектив развития Учреждения, на основании региональных и федеральных нормативных документов.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать переподготовку и повышение квалификации Работников (по специальности), должности которых требуют повышения квалификации в связи с самой должностью и производственной необходимостью, при наличии финансовых средств и в соответствии с утвержденным Работодателем графиком повышения квалификации Работников.

4.2.2. Обеспечивать в первую очередь повышение квалификации работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

4.2.3. Предоставлять возможность бесплатного повышения квалификации Работникам не реже чем один раз в три года при наличии финансовых средств.

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в соответствии со статьями 173-176 ТК РФ.

4.2.5. Обеспечивать право педагогических работников на дополнительное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года в соответствии с пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, руководствуясь Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением об аттестационной комиссии, утвержденным Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 03.12.2014 г. №5488-р «Об

утверждении Административного регламента Комитета по образованию по предоставлению государственной услуги по организации и проведению аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, педагогических работников частных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Санкт-Петербурга, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации», и по ее результатам устанавливать Работникам повышающие коэффициенты по оплате труда за квалификационную категорию со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2.7. При проведении аттестации на соответствие должности, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя СТК.

4.3. Функции Совета трудового.

4.3.1. Оказывать содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации работниками Учреждения.

4.3.2. Принимать участие в аттестационной комиссии при подтверждении соответствия занимаемой должности Работника.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время (время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, включая периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией Работника, и в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.4. Работникам предоставляется возможность по согласованию с Работодателем для решения своих социально-бытовых вопросов изменить время начала и окончания рабочего дня, установленных Правилами Внутреннего трудового распорядка или графиком работы, при соблюдении общей

продолжительности рабочего времени и нормального функционирования Учреждения по оказанию дополнительных образовательных услуг.

Изменение времени начала и окончания рабочего дня Работника производится с учетом производственной необходимости и целесообразности, приказом по Учреждению на основании соглашения об изменении, определенных условиями трудового договора, и личного заявления Работника с приложенной резолюцией непосредственного руководителя и Директора ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга.

5.5 Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.7 В соответствии со ст. 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» педагогическим работникам Учреждения предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня: директору учреждения, его заместителям; заведующим отделами, заведующим секциями, педагогам дополнительного образования, концертмейстерам, педагогам-психологам, педагогам-организаторам, методистам образовательного учреждения.

5.8. Педагогический работник ОУ может использовать 1 (один) методический день в месяц без обязательного присутствия в учреждении за счет выездов в местные командировки с фиксацией выездов в тетради учета рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ.

Заявление о предоставлении отпуска в случае изменения утвержденного графика отпусков Работник подает не позднее чем за 1 месяц до дня начала измененного отпуска или начала отпуска по утвержденному графику отпусков, в зависимости от того какая из дат наступит раньше.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменной просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9 В случае отсутствия в трудовом договоре условия о ненормированности рабочего времени, работник не может быть привлечен к труду вне рамок рабочего графика без положенной ему соответствующей доплаты (как сверхурочные) и не могут претендовать на получение дополнительного оплачиваемого отпуска.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем согласно Перечню (Приложение № 1 к настоящему Договору) дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не может быть менее 3-х дней (ст. 119 ТК РФ) и не более 14 календарных дней.

5.10 Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена Работнику по выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года каждые десять лет на условиях и в порядке, определённом Учредителями, Уставом Учреждения или Положением о данном виде отпуска.

5.12. Работодателем, по заявлению работника предоставляется ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней работнику:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери.

В других случаях, предусмотренных ТК РФ, Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по согласованию с Администрацией.

5.13. Предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением заработной платы в случаях регистрации брака, смерти близких родственников до 3 календарных дней при условии предоставления соответствующих подтверждающих документов.

5.14. Работнику, имеющему ребенка (детей) школьного возраста, по его заявлению раз в год предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью один день (01 сентября «День знаний» или иной день в дни школьных каникул).

5.15. В Учреждении проводить «Дни здоровья» с целью пропаганды среди обучающихся и сотрудников здорового образа жизни, развития интереса к физической культуре и спорту не более 3 -х дней в календарном году.

6. Охрана и безопасность труда. Условия работы.

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с

медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

– беспрепятственный допуск к контролю в установленном порядке за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников представителей органов профсоюзного контроля и Совета трудового коллектива;

– информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

– приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

– при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2 В случае необеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

6.3 Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.4 В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5 Работники и Работодатель несут ответственность за нарушение требований по охране труда и пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Меры социальной поддержки

7.1 Работодатель обязуется:

- своевременно и в полном объеме перечислять обязательные страховые взносы в государственные Фонды Пенсионного и социального страхования;
- оказывать материальную помощь Работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения;
- исходя из финансового состояния Учреждения оказывать иные помощи социальной поддержки Работников.

7.2 Совет Трудового Коллектива обязуется:

- представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями норм трудового законодательства, положений настоящего Договора;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе аттестационной и тарификационной комиссиях Учреждения, комиссии по аттестации рабочих мест, охране труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров между Работодателем

и Работниками, связанными с нарушениями трудового законодательства, а также с изменениями условий труда (ст. 370 ТК РФ);

подготавливать и предоставлять на рассмотрение Работодателя предложения по мероприятиям социальной защиты и улучшение условий работы Работников.

7.3 Работодатель и СТК обязуются:

осуществлять мероприятия направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

направлять Работников Учреждения на медицинский осмотр (обследование) в соответствующие лечебно-профилактические организации, на очередные флюорографические осмотры и психиатрическое освидетельствование, в соответствии с действующим законодательством.

8. Контроль за выполнением Коллективного договора и ответственность сторон

8.1 Стороны договорились:

- совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Договора;

- совместно осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива Учреждения;

- рассматривать все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, в порядке и сроки предусмотренные ТК РФ;

- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, использовать все имеющиеся возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов;

- в случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством РФ;

8.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения СТК в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим Договором (ст. 371 ТК РФ), в том числе:

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- утверждение Положений, Правил и инструкций по охране труда (ст. 372

ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза (при наличии их письменных заявлений). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюза в дни выплаты заработной платы. Задержки перечисления средств не допускаются.

8.4. Для осуществления своей уставной деятельности СТК вправе бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам.

9. Заключительные положения

9.1 Настоящий Договор разработан, заключен Сторонами и одобрен Общим собранием трудового коллектива Учреждения сроком на 3 года.

9.2 Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

9.3 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

9.4 Настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания должен быть направлен Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и социальной защите населения Санкт-Петербурга.

9.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением форс-мажорных обстоятельств.

9.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в 10-ти дневный срок сторонами договора в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ.

9.7. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях в порядке, определенным Трудовым кодексом РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения ранее принятых обязательств.

9.9 Решения о внесении дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.

ПОДПИСИ СТОРОН

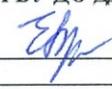
Председатель трудового коллектива
Государственного бюджетного учреждения
Дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества
Московского района Санкт-Петербурга

Председатель СТК


_____ Е.О. Ровенских
« ____ » _____ 20 ____ г.

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества
Московского района Санкт-Петербурга

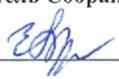
Директор ГБУ ДО ДДЮТ


_____ Е.В. Вергизова
« ____ » _____ 20 ____ г.
Приказ от _____ г. № _____

ПРИНЯТ

Протокол № _____ от _____ г.
Общего собрания трудового коллектива
ГБУ ДО ДДЮТ Московского района СПб

Председатель Собрания


_____ Е.В. Вергизова

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ГБУ ДО ДД(Ю)Т МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ЕЖЕГОДНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

В Соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается перечень должностей работников ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

№ п.п.	Наименование должности работников	Продолжительность в календарных днях
1	1. Заместитель директора, деятельность которого не связана с руководством образовательного (воспитательного) процесса или методической работой. 2. Главный бухгалтер. 3. Главный инженер. 4. Заведующий хозяйством.	14
2	1. Документовед. 2. Специалист по охране труда. 3. Специалист по кадрам. 4. Специалист по противопожарной профилактике. 5. Специалист по закупкам 6. Звукорежиссер. 7. Экономист по планированию. 8. Экономист по бухгалтерскому учету. 9. Бухгалтер. 10. Юрисконсульт. 11. Инженер-программист.	14
3	1. Осветитель	3

Работникам, занимающим должности, включенные в настоящий перечень, в трудовой договор вносится условие о ненормированном рабочем дне, продолжительности предоставляемого дополнительного отпуска.

Установление ненормированного рабочего дня работнику, за которым закреплено неполное рабочее время, допускается только в случае, если он трудится на условиях неполной рабочей недели, но полного рабочего дня (смены) (ч.2 ст. 101 ТК РФ).

Привлечение работников, занимающих должности, не включенные в настоящий перечень, к работе на условиях ненормированного рабочего дня не допускается.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника учреждения независимо от фактической продолжительности рабочего времени в условиях ненормированного рабочего дня.

Прошито и пронумеровано двадцать две листов (22)
Директор ЦИОУГ
Московского района


Е.В. Верbitskaya

