ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕТРОДВОРЦОВОГО РАЙОНА ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПЕТРОДВОРЦОВОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

От работодателя:
Директор
ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ»
_____ В.А. Апраксимов
«17» ноября 2025 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____А.В. Ружицкая
«17» ноября 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
Дворца детского (юношеского) творчества
Петродворцового района Санкт-Петербурга “ПЕТЕРГОФ”

на 2025-2028 годы

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"19" ноября 2025 г.
рег. № 17252/25-КД
Подпись _____

Коллективный договор принят
Общим собранием
Протокол № 3 от 17.11.2025г.

Санкт-Петербург
2025

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (в дальнейшем – «Договор») являются Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Дворец детского (юношеского) творчества Петродворцового района Санкт-Петербурга «ПЕТЕРГОФ» (ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», «Учреждение», в лице директора, и работники Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворца детского (юношеского) творчества Петродворцового района Санкт-Петербурга «ПЕТЕРГОФ», именуемые в дальнейшем – «Работники», в лице представителя Работников – первичной профсоюзной организации, именуемый в дальнейшем «Профсоюз».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и директора ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании РФ», действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения, а также, на основании актов социального партнерства:

- Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы (далее-Трехстороннее соглашение);
- Обязательств сторон к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы;
- Действующим Соглашением между Комитетом по образованию Санкт-Петербурга и Территориальной организацией Санкт-Петербурга, и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений, обеспечения социальных, правовых гарантий работников образования и развития социального партнерства (далее Отраслевое соглашение).»

1.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном для его заключения (ст. 40, 44 ТК РФ).

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

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

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с Профсоюзом:

–Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения.

–Положение о техническом отделе Учреждения.

–Положение о творческом отделе Учреждения.

–Положение о туристско-краеведческом отделе Учреждения.

–Положение об оплате труда работников Учреждения.

–Положение о доплатах, надбавках, премиях, материальном стимулировании за качество и эффективность работы работников Учреждения.

–Положение о компенсационной выплате на отдых и оздоровление педагогических работников.

–Положение о системе управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.

–Соглашение по охране труда.

–Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса.

–Положение по противодействию коррупции Учреждения.

–Перечень должностей работников Учреждения, которым выдаются средства индивидуальной защиты.

–Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

–Положение об Общем собрании работников Учреждения.

–Положение о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

–Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников Учреждения.

–Положение о проведении аттестации педагогических работников Учреждения в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

–Положение о внутридолжностном категорировании педагогических работников Учреждения.

–Положение о кадровой политике.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками и через представительные органы Работников (Профсоюз):

– учет мнения (по согласованию) Профсоюза;

– 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 по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;

– обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

– участие в разработке и принятии Договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу в обязательном порядке оформляются заключением письменного трудового договора (ст. 67 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, а также другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись со следующими документами:

- Уставом учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Отраслевым соглашением (в дальнейшем Соглашение) по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, действующего на момент приема на работу;
- Коллективным договором;
- Должностными обязанностями;
- Положением о доплатах, надбавках, премиях, материальном стимулировании за качество и эффективность работы работников Учреждения;
- Положением об оплате труда;
- Положением о защите персональных данных;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (часть 3 ст. 68 ТК РФ).

После приема на работу знакомит Работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (часть 3 ст. 68 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Установление испытательного срока возможно по соглашению сторон на срок не более трех месяцев (ст. 70 ТК РФ), а для руководителя Образовательного учреждения, его заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений — не более шести месяцев.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с Работником до истечения срока испытания, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для (ст.70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Работодатель производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

2.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией Работника.

2.10. Непосредственный руководитель вновь принимаемого Работника знакомит его с организационной структурой, историей и деятельностью Учреждения, в том числе информирует о наличии Профсоюза.

2.11. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), уменьшение количества часов работы по учебным программам и планам, а также сокращение финансирования) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) (ст. 74 ТК РФ).

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

а) по взаимному согласию Сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента обучающихся;

- простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

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

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие Работника не требуется.

2.13. 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 месяца (ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Работники учреждения, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.15. Работодатель должен ознакомить педагогических Работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

2.16. За высокие достижения при выполнении должностных обязанностей Работники учреждения имеют право:

- на поощрение в соответствии с Положением о доплатах, надбавках, премиях, материальном стимулировании за качество и эффективность работы работников Учреждения;

- на награждение благодарностями и Грамотами Учреждения;

- на представление к награждению грамотами отдела образования, Комитета образования;

- на представление к ведомственным наградам Работников, проработавших в Учреждении более 5 лет.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.18. Согласно ст. 351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о

сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. (ст.82 ТК РФ)

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случай массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата Работников Учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ), недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ) Учреждение обязуется производить с учетом 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.

3.1.3. 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).

3.1.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.1.5. При необходимости сокращения численности штата Работников производить его за счёт ликвидации вакансий.

3.1.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.1.7. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных условий трудового договора выплачивать Работнику выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка.

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.2.2. В случае увольнения Работника предпенсионного возраста Работодатель уведомляет об этом территориальные органы занятости и территориальную организацию Профсоюза не менее чем за 2 месяца для определения порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

3.2.3. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.2.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.1.2. Работодатель по согласованию с Профсоюзом определяет:

- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, 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. Предоставлять возможность бесплатного повышения квалификации Работников не реже одного раза в три года.

4.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.2.4. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения или органов управления образованием. Финансирование также может осуществляться за счет внебюджетных источников и экономии.

4.2.7. 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 аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Административным регламентом Комитета по образованию по предоставлению государственной услуги по организации и проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, педагогических работников частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Санкт-Петербурга, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации» (Распоряжение Комитета по образованию № 2714-р от 29.12.2022), и по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты по оплате труда за квалификационную категорию со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Закону Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74, Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» и Распоряжению Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 N 1863-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию".

5.1.2. Работодатель с участием Профсоюза разрабатывает положение об оплате труда работников Учреждения.

5.1.3. Своевременно осуществляется перерасчет заработной платы в случае изменения размера базовой единицы или расчетных коэффициентов, предусмотренных нормативными актами, указанными в п. 5.1.1.

Выплата заработной платы производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ не реже двух раз в месяц:

При расчете заработной платы за первую половину месяца Учреждение применяет расчетный способ. Заработная плата за первую половину месяца определяется по формуле:

З/п за первую половину месяца =Оклад/Норму рабочего времени за месяц Х Фактически отработанное время за месяц.

Из заработной платы за первую половину месяца производятся удержания в соответствии с действующим законодательством, в том числе НДФЛ.

Табель учета рабочего времени закрывается два раза в месяц:

С 1-го по 15-е число включительно;

С 16-го по последний день месяца.

В Учреждении установлены следующие сроки выплаты заработной платы:

до 27-го числа текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца;

до 12 числа следующего месяца - заработная плата за вторую половину месяца.

В соответствии с ч.4 ст.112 Трудового кодекса Российской Федерации наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Выплата по пособиям по временной нетрудоспособности, в соответствии с ч. 2 ст.3 ФЗ от 29.12.2006г. № 255-ФЗ (ред. от 07.10.2022г., с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023г.) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в

связи с материнством» производится застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в соответствии со статьей 4.5 настоящего Федерального закона, за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

5.1.4. Изменение размеров оплаты труда производится:

- 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, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при окончании срока действия квалификационной категории;

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

5.1.5. На педагогов и других педагогических Работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа Работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного и календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.1.6. Количество обучающихся в объединении, их возрастные категории, а также продолжительность учебных занятий в объединении зависят от направленности дополнительных общеобразовательных программ и определяются локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 августа 2013 г. № 1008 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам").

5.1.7. На период временной нетрудоспособности Работника по причине рождения ребенка (2 месяца до и 2 месяца после рождения ребенка) и отпуска по уходу за ребенком, до достижения им 3-х летнего возраста, на его место может быть принят в штат по срочному трудовому договору другой работник.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить оплату труда Работников не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законом РФ «О минимальном размере оплаты труда».

5.2.2. Производить оплату труда педагогического состава на основании тарификационного списка, с учетом доплат и надбавок, в соответствии с Положением о материальном стимулировании педагогических работников за качество и эффективность работы.

5.2.3. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Положении о компенсационной выплате на отдых и оздоровление педагогических работников Учреждения, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.2.4. Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком

проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный N 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель, преподаватель-организатор	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

5.2.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.2.6. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.2.7. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.2.8. Обеспечивать контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

5.2.9. Обеспечить наличие расчетного листка для каждого Работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

5.2.10. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производить расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск.

5.2.11. Не допускать установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза учреждения.

5.2.12. Производить дополнительную оплату Работникам учреждений при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

5.2.13. Производить оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.

5.2.14. Производить оплату в двойном размере либо (по желанию работника) производить оплату в одинарном размере и предоставлять дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

5.2.15. Производить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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.

Работодатель с учетом мнения Профсоюза в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.2.16. Производить педагогическим работникам, выходящим на замену занятий, оплату в соответствии с их должностным окладом.

5.2.17. Возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

5.2.18. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

5.3. Работодатель утверждает размер педагогической нагрузки педагогическим Работникам на очередной учебный год и знакомит с ней педагога под личную подпись до его ухода в очередной отпуск, но не позднее, чем за 2 месяца до начала учебного года.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Время перерыва для отдыха и питания Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.1.2. Для руководящих Работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.3. Для педагогических Работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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 № 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».

6.1.4. Работникам предоставляется возможность по согласованию с Работодателем для решения своих социально-бытовых вопросов изменить время начала и окончания рабочего дня, утвержденного Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы, при соблюдении общей продолжительности рабочего дня.

Изменение времени начала и окончания рабочего дня Работника производится с учетом производственной необходимости и целесообразности приказом Работодателя на основании личного заявления Работника с положительной резолюцией руководителя соответствующего структурного подразделения.

6.1.5. Согласно статье 93 ТК РФ неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.1.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

6.1.7. Работодатель в случаях необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за Работником на начало учебного года, издает об этом приказ.

6.1.8. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, или по согласованию с Работником ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.9. Работодатель определяет график работы и занятости педагогов дополнительного образования по окончанию реализации образовательной программы (36 недель в учебном году), но не выше объема учебной нагрузки в учебное время.

6.1.10. Работодатель признает выполнение работ по своему распоряжению вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.

6.1.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.1.12. В соответствии со ст. 334 ТК РФ и Постановлением правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» педагогическим работникам Учреждения, заместителям руководителя, заведующим отделами, работа которых связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью предоставляется основной удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

6.1.13. График отпусков составляется с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель знакомит с ним Работников под личную подпись.

6.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Заявление о предоставлении отпуска во изменение утвержденного графика отпусков Работник подает не позднее, чем за три недели до начала измененного отпуска или начала отпуска по утвержденному графику отпусков, в зависимости от того, какая из дат наступит раньше.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

6.1.15. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на 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 установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год или денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

6.1.16. В соответствии со ст. 119 ТК РФ и в целях реализации пункта 2 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 22.06.2009 года № 674 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» работникам с ненормированным рабочим днем согласно Перечню должностей Работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работодателем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск. Дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть менее 3-х дней (ст. 119 ТК РФ) и более 14 календарных дней.

6.1.17. В соответствии со ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 5.4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ педагогические Работники Учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования. По письменному заявлению Работника Работодатель предоставляет длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». В соответствии с п. 5. Порядка предоставления педагогическим Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года настоящим коллективным договором, устанавливаются следующие условия предоставления длительного отпуска:

- продолжительность длительного отпуска, по согласованию с Работодателем, может составлять от 3 до 12 месяцев. Длительный отпуск предоставляется на согласованный с Работодателем срок и продлению, в случае длительного отпуска менее года, не подлежит. Решение о предоставлении педагогическому Работнику длительного отпуска принимается на основании письменного заявления Работника и оформляется приказом Работодателя. О досрочном выходе из длительного отпуска педагогический Работник предупреждает Работодателя не менее чем за один месяц. Не отгулянное время длительного отпуска не восстанавливается.
- график очередности предоставления длительного отпуска не устанавливается. В случае подачи письменного заявления на предоставление длительного отпуска педагогическим Работником или несколькими педагогическими Работниками на один и тот же период, решение о предоставлении длительного отпуска принимает Работодатель с учётом, что это не отразится отрицательно на деятельности Учреждения, с учётом длительности педагогического стажа Работника в данном образовательном Учреждении, с учётом заслуг в образовании педагогического Работника, с учётом причин, по которым Работник намерен взять длительный отпуск и другое.
- разделение длительного отпуска на части, продление на основании листка нетрудоспособности не допускается.
- присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску допускается по согласованию с Работодателем. Решение о присоединении длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску принимается Работодателем на основании письменного заявления Работника и оформляется приказом Работодателя.
- предоставление длительного отпуска педагогическим Работникам, работающим по совместительству, производиться по письменному заявлению и на тех же условиях, что и основным Работникам.
- оплата длительного отпуска не производится. Данный длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

6.2.2. Предоставлять преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для Работника время следующим категориям работников:

- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;
- женщинам, имеющим детей до 14 лет;
- женам военнослужащих срочной службы;
- работникам, совмещающим работу с обучением;
- работникам в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7. ТК РФ действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя.

6.2.3. Не допускать предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации.

6.2.4. Предоставлять по заявлению Работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака самого Работника или детей Работника - до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в случае аварии в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1 класс – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета – до 5 календарных дней в году.

6.2.5. Предоставлять Работнику, имеющему ребенка (детей) школьного возраста, по его заявлению раз в год дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней (1 сентября или другой день в период школьных каникул).

7. ОХРАНА ТРУДА

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

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия и охрану труда (ст. 212 ТК РФ), внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права Работодатель заключает Соглашение по охране труда с трудовым коллективом (в лице Профсоюза) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

7.2.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

7.2.4. Обеспечить проведение в Учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

7.2.5. Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленным ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.2.6. Проводить со всеми поступающими на работу вводный инструктаж по охране труда; с поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Учреждения, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а также оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, инструктаж по пожарной безопасности.

7.2.7. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности за счет Учреждения.

7.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

7.2.9. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

7.2.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.2.11. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи.

7.2.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

7.2.13. Проводить расследование и учет в соответствии с законодательством Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.14. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты Работникам за неблагоприятные условия труда.

7.2.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.2.16. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет Работодателя (ст. 213 ТК РФ).

7.2.17. Создавать в Учреждении комиссию по охране труда в количестве не менее 3 человек, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома.

7.2.18. Возмещать Работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию (ст. 184 ТК РФ).

7.2.19. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх

предусмотренной Федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти Работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере оклада Работника.

7.2.20. Осуществлять, совместно с Профсоюзом, административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

7.2.21. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8.1. Стороны договорились, что Работодатель:

8.1.1. Обязуется своевременно и в полном объеме перечислять обязательные страховые взносы в государственные Фонды: Пенсионный и социального страхования.

8.1.2. Обязуется оказывать материальную помощь Работникам Учреждения в соответствии с Положением о доплатах, надбавках, премиях, материальном стимулировании за качество и эффективность работы работников Учреждения.

8.1.3. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.1.4. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем.

8.1.5. Обязуется оказывать дополнительные меры социальной поддержки педагогическим Работникам, руководствуясь Постановлением от 10 октября 2013 года № 773 «О мерах по реализации главы 9 "Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений" Закона Санкт-Петербурга "Социальный кодекс Санкт-Петербурга" от 09.11.2011 года №728 -132 (Приложение 3)

8.1.6. Исходя из финансовых возможностей Учреждения рассматривает вопрос о медицинских услугах для Работников Учреждения.

8.1.7. Обеспечивает для Работников, достигших пенсионного возраста, своевременный подбор и передачу необходимых для оформления пенсии документов за период работы в Учреждении.

8.1.8. Организует оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

8.1.9. Работодатель содействует прохождению диспансеризации работников, а именно предоставляет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а работникам пенсионного и предпенсионного возраста на 2 дня ежегодно (ст. 185.1 ТК РФ).

8.1.10. Создает условия в Учреждении для общественного питания (помещение для приема пищи).

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9.1. Профсоюз обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.1.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий настоящего Договора.

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.1.4. Заключать от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда.

9.1.5. Принимать участие в разработке Положений о доплатах, надбавках, премиях, материальном стимулировании за качество и эффективность работы работников Учреждения, распределении фонда экономии и осуществлять контроль за правильностью его применения.

9.1.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения, хранения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.1.7. Вести работу по разъяснению Работникам трудового законодательства. Оказывать членам Профсоюза информационно-методическую помощь, консультационную, правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам безвозмездно.

9.1.8. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

9.1.9. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.1.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.1.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

9.1.13. Участвовать в работе аттестационной и тарификационной комиссий Учреждения, комиссий по аттестации рабочих мест, охране труда.

9.1.14. Оказывать помощь членам Профсоюза в решении социально-бытовых проблем и других социальных вопросов.

9.1.15. Подготавливать и выносить на рассмотрение Работодателю предложения по мероприятиям социальной защиты Работников.

9.1.16. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение по проекту графика отпусков.

9.1.17. Участвовать в согласовании правил и инструкций по охране труда Работников.

9.1.18. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств.

9.1.19. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров между Работодателем и Работниками, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда (ст. 370 ТК РФ).

9.1.20. Направлять профсоюзные средства на осуществление культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Учреждении (экскурсии, походы, показ фильмов и т.д.).

9.1.21. Организовывать проведение традиционных праздников для членов профсоюза.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения, устава Учреждения, Договора.

10.1.2. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

10.1.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.1.3. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.1.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 371 ТК РФ) и настоящим Договором, в том числе:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- утверждение Положение о доплатах, надбавках, премиях, материальном стимулировании за качество и эффективность работы работников;
- разработка проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и трудовые права работников.

10.1.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу возможность использовать помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

10.1.9. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, председатель первичной профсоюзной организации - без предварительного согласия Территориального профсоюзного комитета.

Перемещение или временный перевод указанных Работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

10.1.10. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, Работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя (заместителя) первичной профсоюзной организации - без предварительного согласия Территориального профсоюзного комитета.

10.1.11. Для осуществления своей уставной деятельности Профсоюз вправе бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам. Работодатель обеспечивает для Профсоюза рассылку документов, касающихся социально-трудовых отношений и профессиональных интересов Работников.

10.1.12. Работодатель устанавливает доплату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета в соответствии с Положением о доплатах, надбавках, премиях, материальном стимулировании за качество и эффективность работы работников (ст. 377 ТК РФ).

10.1.13. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

11.1.2. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании Работников 1 раз в год.

11.1.3. Любая из сторон, подписавших Договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствия для выполнения принятых обязательств.

11.1.4. Решения о внесение изменений в Договор принимается на Общем собрании трудового коллектива.

11.1.5. Рассматривают посредством переговоров в 10-дневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Договор заключен на Общем собрании трудового коллектива Учреждения сроком на 3 года.

12.2. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

12.3. Продление Договора на срок не более 3-х лет возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему Договору.

12.4. О нежелании продлевать действие настоящего Договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

12.5. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и социальной защите населения Санкт-Петербурга.

12.6. Переговоры по заключению нового Договора начинаются за 3 месяца до окончания срока его действия.

12.7. Коллективный договор составляется в четырех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации образовательного учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий экземпляр хранится в районном комитете профсоюзов, четвертый - передается в Комитет по труду и занятости населения при регистрации коллективного договора.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Дворец детского (юношеского) творчества Петродворцового района Санкт-Петербурга «ПЕТЕРГОФ»
Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
22 листа (двадцать два листа)

Директор В.А. Апраксимов