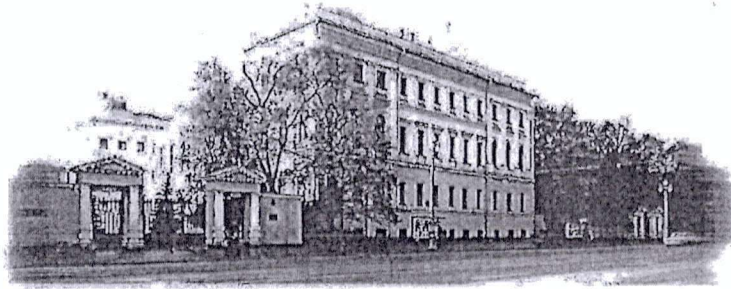


Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение



«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

Государственным бюджетным нетиповым
образовательным учреждением
«Санкт-Петербургский городской
Дворец творчества юных»

и

работниками

Государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской
Дворец творчества юных»

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 16 " декабря 2021 г.

рег. № 15204/21-КД

Подпись _____



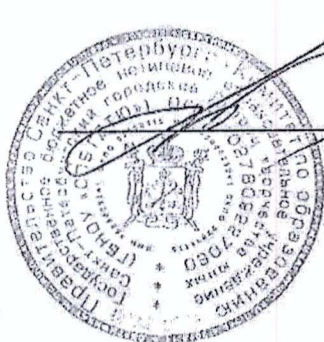
Санкт-Петербург
2021

Коллективный договор
Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»
на 2022-2024 годы

Принят Общим собранием 21 декабря 2021 г. (протокол № 25)

От Работодателя:

Генеральный директор



М.Р. Катунова

От Работников:

Председатель первичной
Профсоюзной организации



И.Б. Шалухина

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (в дальнейшем – «Договор») являются: Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных», именуемое в дальнейшем - «Работодатель», «Учреждение», в лице генерального директора, и работники Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных», именуемые в дальнейшем - «Работники», в лице представителя Работников – первичной профсоюзной организации, именуемой в дальнейшем - «Профсоюз».

1.2. Работодатель признает представителем Работников в социальном партнерстве Профсоюз.

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

1.4. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками.

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

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.6. Профсоюз обязуется содействовать эффективной деятельности Работодателя присущими общественным органам методами и средствами работы.

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

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

Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.8. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих Сторон. Инициатором изменений и дополнений может быть любая Сторона договора в порядке, установленном для его заключения (ст. 40, 44 ТК РФ). Представленные одной из Сторон изменения или дополнения рассматриваются другой Стороной в течение трёх месяцев и при отсутствии разногласий принимаются на Общем собрании Учреждения.

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

Договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.11. При реорганизации или смене формы 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.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками 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, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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. Условия трудового договора при его заключении определяются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон.

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 обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств Работодателя, и др.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором Работника, за исключением случаев предусмотренных действующим законодательством.

2.4. По инициативе Работодателя 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 течение учебного года снижение установленной учебной нагрузки для педагогических Работников допускается только в случаях, обусловленных уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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 месяца. Если Работник не согласен с продолжением 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, имеющуюся у него в данной местности.

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, в том числе информирует о наличии Профсоюза.

2.8. Перевод 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 работу в другую местность вместе с Работодателем, допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Не требует согласия Работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Временный перевод на другую работу без согласия Работников допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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 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.

2.11. Все споры, связанные с возможным сокращением численности или штата Работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профсоюзом. О предстоящем сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан письменно известить Профсоюз 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.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

50 и более человек в течение 30 дней;

200 и более человек в течение 60 дней;

500 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

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. Работодатель обязуется:

2.13.1. Заблаговременно, то есть за 2 месяца, а при массовом сокращении за 3 месяца, представлять в Профсоюз проекты приказов по сокращению численности или штата Работников, планы графиков массового высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий.

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

2.13.3. Производить увольнение Работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата с учётом мотивированного мнения Профсоюза и согласно действующему законодательству РФ.

2.13.4. Оказывать Работнику содействие в повышении квалификации, связанной с основной деятельностью, согласно утверждённому плану и при наличии финансовых и иных ресурсов.

2.14. Стороны договорились, что за высокие достижения при выполнении должностных обязанностей Работники Учреждения имеют право:

– на дополнительные виды материального поощрения и премирования Работников в размере и порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами о процедуре оценки эффективности деятельности работников и иными локальными нормативными актами Учреждения;

– на награждение Благодарностями и Грамотами Учреждения;

– на внесение в Книгу почёта при достижении 10-летнего стажа работы в Учреждении и Золотую книгу Почёта – в связи с юбилейными датами Учреждения;

– на предоставление к ведомственным наградам Работников, проработавших в Учреждении более 10 лет.

3. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Обеспечить оплату труда Работников не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

3.2.2. Выплачивать заработную плату Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.2.3. Присваивать разряды, категории Работникам в соответствии с квалификационными требованиями, решением 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 размерах не ниже, чем предусмотрено трудовым законодательством, в соответствии с Положением о системе оплаты труда, локальными нормативными актами о процедуре оценки эффективности деятельности работников и иными локальными нормативными актами Учреждения.

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

3.2.4. Производить повышение оплаты труда по результатам специальной оценки условий труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

3.2.5. Не изменять условий оплаты труда Работников без согласования с Работником и без учёта мнения Профсоюза в установленном законом порядке.

3.2.6. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, в следующие дни:

- 26-го числа расчетного месяца - за первую половину месяца и 11-го числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо по письменному заявлению Работника переводится в безналичной денежной форме в валюте РФ на счет Работника в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

Работник может открыть счет в кредитной организации, с которой у

Работодателя заключен договор в рамках «зарплатного проекта».

В этом случае Работник при приеме на работу или в любое другое время в период трудовых отношений оформляет у Работодателя заявление в банк, получает банковскую карту, письменно (заявлением) сообщает Работодателю реквизиты для перевода заработной платы.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме (заявлением) Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.2.7. 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 получении Работником права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы 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.

3.2.8. Производить оплату труда педагогического состава на основании тарификационного списка, с учетом доплат и надбавок, в соответствии с Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.2.9. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам исходя из количества часов в соответствии с образовательной программой, производственным и учебным планом, календарным учебным графиком, утверждаемыми приказами генерального директора, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Учреждения.

Локальные нормативные акты Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Профсоюза.

3.2.10. Обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.2.11. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

3.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы либо при неправильном её начислении («счетная ошибка») Работники могут обратиться к

Работодателю (бухгалтерскую службу Учреждения), 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. Размер расходов, связанных со служебной командировкой (расходы на проезд, найму жилого помещения, дополнительные расходы (суточные), в соответствии со ст. 168 ТК РФ, определяются Положением о служебных командировках. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, Работодатель возмещает связанные со служебными поездками расходы в соответствии со ст. 168.1 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, исходя из потребностей и с учётом перспектив развития Учреждения.

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. Предоставлять возможность бесплатного повышения квалификации Работникам не реже чем один раз в пять лет при наличии финансовых средств.

4.2.3. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест принимать меры по опережающему обучению высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах при наличии финансовых средств.

4.2.4. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), 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 имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ.

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 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 03.12.2014 N 5488-р «Об утверждении Административного регламента 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» и по ее результатам устанавливать Работникам повышающие коэффициенты по оплате труда за квалификационную категорию со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время Работников (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, другими федеральными законами 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. 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 графиком работы, при соблюдении общей продолжительности рабочего дня.

Изменение времени начала и окончания рабочего дня Работника производится с учетом производственной необходимости и целесообразности приказом генерального директора на основании соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора и личного заявления Работника с положительной резолюцией непосредственного руководителя и генерального директора.

5.4. 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».

5.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работодателем устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

5.6. Согласно статье 92 ТК РФ и Правилам внутреннего трудового распорядка для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Также в соответствии со ст. 93 ТК неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут

устанавливаться также 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.7. 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, работавшего 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.

5.8. 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.

5.9. 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 предоставляется основной удлиненный отпуск. В соответствии с п. 2.8 Устава Учреждения, удлиненный отпуск предоставляется педагогическим работникам (руководителям) Учреждения в зависимости от уровня, вида и направленности образовательной программы, реализуемой структурным подразделением, в котором работает конкретный работник или деятельностью которого (которых) руководит (для руководителей).

5.10. В соответствии со ст. 116, 117 ТК РФ Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работодателем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда – 7 календарных дней. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

5.11. В соответствии с ч.2 ст.348.10 ТК РФ Работникам по должности «тренер» Работодателем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня.

Право на ежегодный дополнительный отпуск возникает у работника учреждения независимо от фактической продолжительности работы в должности «тренер».

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две 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 письменно не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Заявление о предоставлении отпуска во изменение 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 письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. 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 (Приложение № 1 к настоящему Договору) Работодателем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть менее 3-х дней (ст. 119 ТК РФ) и более 14 календарных дней.

5.14. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.15. Женщинам, работающим в сельской местности (ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»):

- предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

- устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена нормами трудового законодательства. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.16. Работодателем по заявлению работника предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней работнику:

- имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы;

- в случае рождения ребенка.

5.16.1. Работодателем по заявлению работника предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 7 календарных дней работнику в случае:

- регистрации брака;

- смерти близких родственников.

5.17. Работнику, имеющему ребенка (детей) школьного возраста, раз в год предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью два дня в любой день по его заявлению.

5.18. Педагогические Работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда. В связи с этим, он до заключения трудового договора, информирует каждого работника о нормативных требованиях охраны труда к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий, о режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

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

6.4. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязан обеспечить:

6.4.1. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.4.2. Проведение обучения и проверки знания требований охраны труда Работников в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

6.4.3. Проведение со всеми поступающими на работу вводного инструктажа по охране труда; с поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работникам – инструктажа на рабочем месте, стажировки, обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажа по пожарной безопасности и гражданской обороне, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4.4. Безопасные условия и охрану труда (ст. 212 ТК РФ).

6.4.5. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.4.6. Определение совместно с Профсоюзом, согласование и утверждение контингента работников, подлежащих прохождению периодического медицинского осмотра. Утвержденный Работодателем список работников направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной

власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения Учреждения. На предварительный медицинский осмотр направляются все лица, поступающие на работу в Учреждении.

6.4.7. Приобретение и выдачу Работникам сертифицированной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с нормами, а также их хранение, стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

6.4.8. Наличие медицинских аптек, укомплектованных набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи, оборудование помещений для оказания медицинской помощи.

6.4.9. Проведение своевременного расследования и учёта несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.4.10. Недопуск к работе лиц, обозначенных в ст. 76 ТК РФ.

6.4.11. 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 – сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка. 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).

6.4.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ).

6.5. Освобождение Работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья и трудовым законодательством.

6.6. Обеспечение дистанционных Работников за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, либо выплата таким работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также возмещение других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно.

7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Своевременно и в полном объеме перечислять обязательные страховые взносы в государственные фонды.

7.1.2. Оказывать материальную помощь Работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.

7.1.3. Обеспечивать для Работников своевременный подбор и передачу необходимых для оформления пенсии документов за период работы в Учреждении в порядке, установленном законодательством.

7.1.4. Организовывать питание в учреждении в соответствии с действующим

законодательством.

7.1.5. Работникам ЗЦ ДЮТ «Зеркальный», не обеспеченным жилыми помещениями в соответствующем населенном пункте (Ленинградская область, Выборгский район, пос. Зеркальный), предоставлять жилое помещение в общежитии по договору найма специализированного жилого фонда на период трудовых отношений с Учреждением для временного проживания, в порядке, установленном действующим жилищным законодательством и локальными нормативными актами Учреждения, в том числе Положением о порядке предоставления жилых помещений и общежитий в Учреждении.

7.2. Работодатель вправе, при наличии финансовой возможности, с учетом финансово-экономического положения, заключать договоры на иммунопрофилактику инфекционных болезней (вакцинацию), добровольное медицинское страхование, медицинские услуги, санаторно-курортное лечение Работников. Размер, условия и порядок компенсации указанных расходов, устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

7.3. Профсоюз обязуется:

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

7.3.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий настоящего Договора.

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

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

7.3.5. Участвовать в работе аттестационной и тарификационной комиссиях Учреждения, комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, охране труда, по присвоению квалификационной категории тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта.

7.3.6. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств.

7.3.7. Организовать страхование от несчастных случаев членов Профсоюза и их детей (при наличии финансовой возможности у Профсоюза).

7.3.8. Направлять профсоюзные средства на осуществление культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении, организовывать по предварительному согласованию с генеральным директором Учреждения культурно-массовые и другие мероприятия (экскурсии, походы, показ фильмов и т.д.).

7.3.9. Организовывать проведение традиционных праздников для Работников.

7.3.10. Проявлять заботу о ветеранах Учреждения (организовывать встречи, экскурсии, консультации в медицинских организациях).

7.3.11. 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).

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

7.3.13. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ).

7.3.14. Давать консультации для Работников, достигших пенсионного возраста, по порядку оформления пенсии.

7.4. Работодатель совместно с Профсоюзом обязуются:

7.4.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в случаях предусмотренных действующим законодательством, направлять Работников Учреждения на медицинский осмотр (обследование) в соответствующие лечебно-профилактические организации (ст. 213 ТК РФ), на очередные флюорографические осмотры.

7.5. Стороны пришли к соглашению в отношении работы с детьми Работников к следующему:

7.5.1. Осуществлять прием детей Работников ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» на обучение по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования в отделение дошкольного образования и общеобразовательную школу № 660 ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» в соответствии с правилами приема на обучение в образовательной организации, установленными действующим законодательством, Уставом и локальными нормативными актами Работодателя.

7.5.2. Содействовать организации оздоровления и отдыха детей Работников в период школьных каникул. Предоставлять по заявлению и за счет Работника детям Работников путёвки в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» при условии их наличия.

7.5.3. Обеспечивать детей Работников бесплатными билетами на новогодние праздники и новогодними подарками за счет Работодателя и Профсоюза при наличии финансовых возможностей.

7.6. Профсоюз признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива и создание благоприятного климата среди Работников.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

8.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профсоюза 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 систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение правил (стандартов) и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).

8.3. Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мнения Профсоюза.

8.4. Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу возможность использовать помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах), право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

8.6. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюза в дни выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

8.9. Для осуществления своей уставной деятельности Профсоюз вправе бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам. Работодатель обеспечивает через службу документационного обеспечения учреждения для Профсоюза рассылку документов, касающихся социально-трудовых отношений и профессиональных интересов Работников.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

9.1.2. Совместно осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников один раз в год.

9.1.3. Рассматривать все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, в порядке и сроки, предусмотренные ТК РФ.

9.1.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Договор заключен на Общем собрании Учреждения, вступает в силу с 01 января 2022 года и действует до 31 декабря 2024 года.

10.2. Ранее заключенный и продленный Коллективный договор, зарегистрированный Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга 22.05.2019, рег. № 13605/19-КД с изменениями от 14.02.2020 рег. № 4400/20-НД, от 10.02.2021 рег. № 4819/21-НД утрачивает силу.

10.3. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

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

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Перечень должностей работников ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ
ЕЖЕГОДНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации 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» устанавливается перечень должностей работников ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

№ п/п	Наименование должностей работников	Продолжительность, в календарных днях
1.	1. Заместители генерального директора, деятельность которых не связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью. 2. Главный бухгалтер 3. Главный инженер 4. Главный администратор 5. Главный художник 6. Главный режиссер 7. Главный художественный руководитель ансамбля песни и танца им. И.О. Дунаевского 8. Художественный руководитель 9. Руководители структурных подразделений (заведующие/начальники отделами, секторами, методическими кабинетами, отделениями, лабораториями, канцелярией, службами), деятельность которых не связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью. 10. Заместители главного бухгалтера 11. Режиссер-постановщик 12. Дирижер 13. Главный балетмейстер ансамбля песни и танца им. И.О. Дунаевского 14. Хормейстер 15. Главный хормейстер ансамбля песни и танца им. И.О. Дунаевского 16. Врачи всех специальностей (включая старшего), исключая ветеринарного врача 17. Медицинская сестра, включая старшую 18. Библиотекарь всех категорий, включая ведущего 19. Библиограф всех категорий, включая ведущего 20. Вожатый (при заключении трудового договора на неопределенный срок) 21. Секретарь руководителя	14
2.	1. Тренер	10

	2. Инструктор-методист структурного подразделения, осуществляющего спортивную подготовку	
3.	1. Документовед 2. Инспектор по контролю за исполнением поручений 3. Специалисты всех специальностей 4. Экономисты всех специальностей 5. Юрисконсульт 6. Бухгалтер 7. Экскурсовод 8. Ветеринарный врач	6
4.	1. Инженеры всех специальностей 2. Редактор 3. Программист 4. Помощник воспитателя при заключении трудового договора на неопределенный срок 5. Художники всех специальностей 6. Делопроизводитель 7. Техники всех специальностей 8. Электромонтажник 9. Электромонтер 10. Слесарь-сантехник	4
5.	1. Диспетчер 2. Комендант 3. Мастер (всех специальностей) 4. Механик 5. Товаровед 6. Администратор (включая старшего) 7. Агроном учебно-опытного участка 8. Грузчик 9. Водитель автомобиля 10. Кладовщик 11. Рабочие всех специальностей, за исключением тех, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда или занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. 12. Тракторист	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.

Дополнительный отпуск при исчислении суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, в том числе удлиненным, и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 19

(двухсторонне)

лист

21 декабря 2021 г.

