



Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования

**ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТВОРЧЕСТВА
ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБУ ДО ДДЮТ Выборгского района Санкт-Петербурга)**

Принят общим собранием работников
ГБУ ДО ДДЮТ
Выборгского района Санкт-Петербурга

Директор ГБУ ДО ДДЮТ
Выборгского района Санкт-Петербурга

Протокол № 2
от « 18 » 02 2026 г.


Н.А. Козлова
« 18 » 02 2026 г.

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБУ ДО ДДЮТ
Выборгского района Санкт-Петербурга
общероссийского профсоюза
работников образования


И.П. Мусиенко
« 18 » 02 2026 г.

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 18 " февраль 20 26 г.

рег. № 12440/26-КР

Подпись В.И. Мусиенко

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества
Выборгского района Санкт-Петербурга**

на 2026 – 2029 годы

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга

Регистрационный № _____ от « » _____ 2026 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Дворец детского (юношеского) творчества Выборгского района Санкт-Петербурга (далее – ДДЮТ, Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.1. Сторонами Договора являются: работодатель, в лице директора ДДЮТ Козловой Наталии Александровны, действующего на основании Устава ДДЮТ, с одной стороны, и работники ДДЮТ, представленные первичной профсоюзной организацией ДДЮТ Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемой в дальнейшем Профсоюз, в лице председателя Мусиенко Ларисы Петровны, действующего на основании Устава, совместно именуемые Стороны.

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», действующим законодательством Российской Федерации, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами и Уставом ДДЮТ.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий для достижения наиболее эффективного управления деятельностью Учреждения и максимального социального и материального благополучия работников ДДЮТ.

1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития ДДЮТ и благополучие работников взаимосвязаны и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз признает право Учреждения осуществлять планирование, управление и контроль деятельности, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.7. Учреждение признает Профсоюз полномочным представителем работников ДДЮТ при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля выполнения, а также при реализации права на участие в управлении деятельностью ДДЮТ, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей ДДЮТ, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата.

1.9. Профсоюз представляет директору ДДЮТ правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

1.10. Обязательства, принятые на себя Профсоюзом, распространяются только на членов профсоюза ДДЮТ.

1.11. Учреждение обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. Локальные нормативные акты ДДЮТ, содержащие нормы трудового права и служебного поведения, принимаются по согласованию с Профсоюзом.

1.13. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников ДДЮТ путем размещения Договора на официальном сайте Учреждения.

1.14. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

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

1.16. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДДЮТ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.17. Коллективный договор принимается (одобряется) на общем собрании работников ДДЮТ.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Объем педагогической (учебной) нагрузки, установленный педагогическому Работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником с Учреждением.

Объем педагогической (учебной) нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 04.04.2025 N 269 "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".

2.7. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.8. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение государственного задания, числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров, заключенных с работниками, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 ст. 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается.

2.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель:

3.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации порядок приема и увольнения работников.

3.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами ДДЮТ:

- должностными инструкциями;
- Уставом;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о материальном стимулировании, компенсационных и иных выплатах работникам ДДЮТ;
- Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок) по показателям и критериям эффективности деятельности работников ДДЮТ;
- Кодексом этики и служебного поведения работников ДДЮТ;
- иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.1.3. После приема на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкциями по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности;
- иными локальными актами ДДЮТ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Производит записи в трудовые книжки и личные дела работников в соответствии с действующими нормативно-правовыми требованиями.

3.1.5. Осуществляет обработку персональных данных на основании письменного согласия работника.

3.1.6. Осуществляет перевод работников в порядке, предусмотренном статьями 72 - 73 ТК РФ.

3.1.7. Производит изменения существенных условий труда в порядке, предусмотренном статьей 74 ТК РФ.

3.1.8. Не устанавливает испытание при приеме на работу для:

- 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, 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, 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 ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора ДДЮТ, главного бухгалтера ДДЮТ – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.1.9. Гарантирует льготы работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

- предоставляет дополнительные оплачиваемые и неоплачиваемые дни для учебы в соответствии с предоставленными документами;

Поездка работника, выезжающего по приглашению другой организации при отсутствии соответствующего приказа ДДЮТ, служебной командировкой не является, гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством для работников, направляемых в служебные командировки, в таком случае не предоставляются.

3.1.10. Выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного заработка при расторжении трудового договора в случаях:

- отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) либо реорганизацией Учреждения;

- признания работника полностью неспособным к продолжению трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

3.1.11. Устанавливает дополнительные виды нематериального поощрения труда работников:

- в соответствии с Положением о Доске почета ДДЮТ – размещение фотографии работника на Доске почета ДДЮТ;

- иные виды нематериального поощрения труда работников в соответствии с принимаемыми локальными нормативными актами ДДЮТ.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании пунктов 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

3.2.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

3.2.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников.

3.2.4. Устанавливает для членов Профсоюза дополнительные виды денежных выплат исходя из имеющихся средств профсоюзного бюджета: к отпуску, на лечебно-оздоровительные программы и процедуры, к юбилейным датам, к праздничным мероприятиям, материальная помощь и иные выплаты.

3.2.5. Устанавливает для членов Профсоюза дополнительные виды материального поощрения: приобретение из имеющихся средств профсоюзного бюджета билетов на экскурсии, в театры, музеи, концерты, представления.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

4.1.2. Содействует повышению профессиональной квалификации работников ДДЮТ и их переподготовке.

Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

4.1.3. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности представителя Профсоюза.

4.1.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются ДДЮТ предварительно с участием Профсоюза.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.1.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов оказания услуг, ухудшения финансово-экономического положения ДДЮТ.

4.1.6. Учреждение заблаговременно, не менее чем за два месяца, представляет Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.7. Сокращение численности или штата работников проводится ДДЮТ тогда, когда исчерпаны все возможные меры для его недопущения, а именно:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей.

Указанные мероприятия осуществлять с согласия Профсоюза.

4.1.8. При сокращении численности или штата работников Учреждение принимает на себя обязательство не осуществлять увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.1.9. В дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, Учреждение устанавливает и учитывает преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до установления в общем порядке страховой пенсии по старости);
- лиц, проработавших в ДДЮТ без дисциплинарных взысканий свыше 12 лет;
- одиноких родителей (законных представителей), воспитывающих детей до 16-летнего возраста;
- работников, получивших производственную травму, профзаболевание в ДДЮТ;
- бывших воспитанников детских домов в возрасте до 30 лет;
- лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.1.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата ДДЮТ уведомляет работников персонально под подпись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, Учреждением предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер, а также лиц, перечисленных в пункте 4.1.9, не допускается.

4.1.11. Высвобождаемому работнику ДДЮТ предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

4.1.12. При увеличении штатной численности Учреждения в связи с увеличением объема государственного задания ДДЮТ обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из Учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

4.1.13. В целях обеспечения и закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Учреждение обязуется:

- создать условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности;

- содействовать работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию;

- предоставлять педагогическим работникам возможность для реализации своего права на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- предоставлять работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных организациях, возможность работать по гибким (скользящим) графикам работы.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками ДДЮТ.

4.2.2. Принимает участие в аттестации педагогических работников ДДЮТ на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

4.2.3. Принимает участие в работе комиссий ДДЮТ, связанных с трудовыми отношениями, охраной и оплатой труда.

4.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников ДДЮТ.

4.2.5. Сохраняет высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществляет содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывает посильную материальную помощь.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель:

5.1.1. Заработная плата устанавливается законодательством РФ и Санкт-Петербурга, Коллективным договором, Положением о системе оплаты труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р (ред. от 16.05.2025) «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

- 5.1.2. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) устанавливаются положением об оплате труда с учетом Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р (ред. от 16.05.2025) «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом.
- 5.1.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением о материальном стимулировании, компенсационных и иных выплатах работникам ДДЮТ, с Положением о порядке установления стимулирующих выплат по показателям эффективности в ДДЮТ, с учетом мнения Профсоюза.
- 5.1.4. При изменении системы оплаты труда учитывается мотивированное мнение Профсоюза.
- 5.1.6. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда работодатель уведомляет работников персонально под подпись не менее чем за два месяца.
- 5.1.7. Заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 27 числа каждого месяца, за вторую половину месяца 12 числа каждого месяца в денежной форме, путем перечисления на банковскую карту, указанную в заявлении работника.
- 5.1.8. Выдача расчетного листка осуществляется для каждого работника в день выплаты второй части заработной платы, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.
- 5.1.9. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.
- 5.1.9 Расчет при увольнении производится в последний день работы, в том числе
- 5.1.10 выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.
- 5.1.11 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Учреждение обязано выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном статьей 236 ТК РФ.
- 5.1.12 заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.
- 5.1.13 Оплата работникам в повышенном (двойном) размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется за фактически отработанные часы (день) работы, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса 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.
- 5.1.14 Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, в соответствии с требованиями статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора, заключаемого до начала выполнения дополнительной работы.

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

5.1.16 Предварительная нагрузка педагогическим работникам устанавливается на новый учебный год до 30 июня каждого года, с ознакомлением работников под личную подпись. Уточненная фактическая нагрузка (в тарификационных списках) устанавливается до 30 сентября под личную подпись работника.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

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

- восстановления на работе педагогического работника, 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.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда¹ (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

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

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другими педагогическими работниками на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Нагрузка больше или меньше нормы устанавливается только с письменного согласия работника в форме заявления. В связи с изменением нагрузки заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с работником ДДЮТ.

5.1.18 Производит в соответствии с Социальным кодексом Санкт-Петербурга денежную компенсацию педагогическим работникам ДДЮТ затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в пять лет за счет бюджета Санкт-Петербурга.

5.1.19 Производит выплаты и компенсации затрат молодым специалистам со стажем работы до 3-х лет в соответствии с Социальным кодексом Санкт-Петербурга.

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

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии ДДЮТ, комиссий ДДЮТ, связанных с оплатой труда.

5.2.2. В соответствии со статьей 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок; своевременным изменением тарификации работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- установлением выплат материального стимулирования работников.

5.2.3. Принимает участие в разработке локальных нормативных актов ДДЮТ, регулирующих вопросы оплаты труда в ДДЮТ и материального стимулирования работников, распределении надтарифного фонда ДДЮТ и осуществляет контроль за правильностью его применения.

5.2.4. Принимает участие в составлении списка на предоставление компенсационной выплаты на отдых и оздоровление педагогическим работникам ДДЮТ.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работодатель:

6.1.1. Устанавливает режим работы ДДЮТ с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДДЮТ.

6.1.2. Для руководителей 1, 2, 3 уровней, специалистов, рабочих ДДЮТ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.3. Для педагогических работников ДДЮТ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

6.1.4. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению работников, совмещающих работу с обучением.

Определяет перечень должностей работников, которым может устанавливаться режим сменной работы, ненормированного рабочего дня, гибкого рабочего времени.

6.1.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДДЮТ.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя.

6.1.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДДЮТ.

6.1.7. Закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за работником на начало учебного года.

6.1.8. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, в том числе информационно-коммуникационными, необходимыми для работы.

6.1.9. Педагогическим работникам предоставляет ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Для руководителей 1, 2 и 3 уровней, должности которых связаны с руководством образовательной, информационно-методической деятельностью, предоставляет ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Иным руководителям 2 и 3 уровней, специалистам, рабочим и обслуживающему персоналу ДДЮТ предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Лицам, имеющим право на удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с федеральным законодательством, такой отпуск предоставляется в порядке и размере, определяемым законодательством Российской Федерации.

6.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым приказом директора ДДЮТ с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

6.1.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.1.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

6.1.13. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.1.14. Предоставляет отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на условиях и в порядке, определенных Уставом ДДЮТ или локальным нормативным актом ДДЮТ, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

6.1.15. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;
- женщинам, имеющим детей до 14 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- участникам специальной военной операции (СВО), включая мобилизованных, контрактников и добровольцев;
- женам участников специальной военной операции (СВО);
- женам военнослужащих срочной службы;
- работникам, совмещающим работу с обучением.

6.1.16. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

6.1.17. Супругам, родителям и детям, работающим в ДДЮТ, предоставляет право на одновременный уход в отпуск.

Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.1.18. Предоставляет по решению директора ДДЮТ дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии на эти цели средств ДДЮТ по следующим основаниям:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги работника – 3 рабочих дня;

- проводы сына на срочную службу в Вооруженные силы Российской Федерации – 1 рабочий день;
- для сопровождения ребенка в первый класс в школу 1-го сентября – 1 рабочий день;
- для поощрения работников, имеющих стаж работы в ДДЮТ 20 лет и более – до 10 календарных дней, если это не ведет к нарушению образовательного процесса;
- за достижения в профессиональной и педагогической деятельности – 1 рабочий день;
- председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в году.

6.1.19. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 10 календарных дней;
- в случае аварии в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1-ый класс в период адаптации ребенка к школе – до 3 календарных дней;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), имеющей ребенка до 14 лет — до 14 календарных дней в году;
- по иным уважительным причинам при согласии работодателя.

6.1.20. Предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для работника время, следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.1.21. Отпуск без сохранения заработной платы работодателем предоставляется в обязательном порядке на основании заявления работника, относящегося к одной из следующих категорий:

- ветеранам специальной-военной операции (СВО) – до 35 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

6.1.22. Отпуск без сохранения заработной платы не предоставляется:

- по инициативе администрации без заявления работника;
- без указания работником уважительных причин в заявлении;
- во время учебных занятий – без уважительных причин.

6.1.23. Не допускает ситуации, при которой отпуск без сохранения заработной платы будет превышать 60 календарных дней в году.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.

6.2.2. Предоставляет работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов ДДЮТ, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

6.2.3. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

6.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора в вопросах режима работы и отдыха.

7. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает безопасные условия труда, образовательного процесса, в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организует постоянный контроль за их соблюдением.

7.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривает необходимые средства на улучшение условий и охраны труда в смете расходов ДДЮТ и обеспечивает их целевое расходование.

7.1.3. Заключает с Профсоюзом соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.

7.1.4. Разрабатывает и утверждает программы проведения инструктажей, правила и инструкции по охране труда для работников ДДЮТ.

7.1.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков работников ДДЮТ в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.6. Обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.1.7. Обеспечивает разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию объектов, вновь организованных рабочих мест.

7.1.8. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,
- обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты,
- инструктаж по охране труда,
- стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности специалистов не электротехнического и электротехнического персонала.
- обучение соответствующих работников пожарной безопасности.

Утверждает перечень должностей работников ДДЮТ:

- подлежащих обучению требованиям охраны труда в учебном центре, с указанием категории и количества работников;
- подлежащих прохождению первичного инструктажа и обучению по охране труда инструкторами ДДЮТ по программам обучения ДДЮТ, с указанием количества работников;
- освобожденных от прохождения первичного инструктажа и обучения по охране труда, с указанием количества работников;

- подлежащих прохождению стажировки на рабочем месте, с указанием количества работников и продолжительности рабочих смен;
- освобожденных от прохождения стажировки на рабочем месте, с указанием количества работников;
- состав единой комиссии по проверке знаний требований охраны труда, оказанию первой помощи пострадавшим, использования (применения) средств индивидуальной защиты работников ДДЮТ;
- график обучения работников в учебном центре;
- график обучения работников по охране труда инструкторами ДДЮТ по программам обучения ДДЮТ;
- перечень средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

7.1.9. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

7.1.10. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в ДДЮТ в соответствии с действующим законодательством.

7.1.11. Обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.

7.1.12. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков.

7.1.13. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

7.1.14. Организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), санитарно-гигиенического обучения работников в соответствии с действующим законодательством.

Предоставляет работникам при прохождении медицинского осмотра, диспансеризации гарантий, установленных статьями 185, 185.1 ТК РФ.

7.1.15. Обеспечивает проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечивает на каждом рабочем месте (в учебных кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, требованиями по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность в помещениях и на территории ДДЮТ.

7.1.16. Устанавливает сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

7.1.17. Обеспечивает наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях ДДЮТ.

7.1.18. Обеспечивает безопасные подходы к зданию и сооружениям ДДЮТ, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда кровли здания и территории Учреждения.

7.1.19. Осуществляет контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения в здании и на территории ДДЮТ.

7.1.20. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном

размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.21. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности, в том числе беспрепятственно допускает уполномоченных представителей Профсоюза для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в ДДЮТ, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

7.1.22. Привлекает представителей Профсоюза к участию в работе комиссий ДДЮТ по охране труда, проверки готовности учебных кабинетов, спортивного оборудования и инвентаря, плоскостных спортивных сооружений к новому учебному году, приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов, помещений и оборудования.

7.1.23. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда Профсоюза, а именно: освобождение от основной работы на время исполнения ими своих обязанностей, прохождения обучения, установление доплат и надбавок, дополнительно оплачиваемого отпуска.

7.1.24. Обеспечивает наличие оборудованного помещения для работников, предназначенного для отдыха и приема пищи.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Заключает с Работодателем от имени работников ДДЮТ соглашение по охране труда на календарный год.

7.2.2. Определяет уполномоченного по охране труда от Профсоюза и обеспечивает его обучение.

7.2.3. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил, требований пожарной и антитеррористической безопасности в соответствии с действующим законодательством.

Заслушивает на заседаниях выборных органов Профсоюза результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

7.2.4. Принимает участие в работе комиссий ДДЮТ по охране труда, проверки готовности учебных кабинетов, спортивного оборудования и инвентаря, плоскостных спортивных сооружений к новому учебному году, приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов, помещений и оборудования, по проведению специальной оценки условий труда, по оценке профессиональных рисков.

7.2.5. Участвует в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в ДДЮТ и контроле за их выполнением.

7.2.6. Участвует в разработке и функционировании системы управления охраной труда в ДДЮТ, в реализации комплексных мероприятий по достижению безопасных и комфортных условий труда.

7.2.7. Оказывает практическую помощь работникам ДДЮТ в защите их права на безопасные условия труда, на компенсацию за работу в особых условиях труда, при необходимости представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

8.1. Работодатель:

8.1.1. При устройстве на работу заключает с инвалидом дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее длительность рабочего времени.

8.1.2. Предоставляет инвалидам ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (согласно статье 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

8.1.3. На основании письменного заявления предоставляет работнику-инвалиду отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса РФ).

8.1.4. Устанавливает для инвалидов I и II групп сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (согласно статье 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Рабочий день инвалида должен длиться не более времени, указанного в индивидуальной программе реабилитации (далее – ИПР).

8.1.5. Привлекает инвалида к работам сверх установленного времени, прописанного в ИПР, в дни праздников, в выходные дни с личного согласия работника, оформленного письменно.

8.1.6. В случаях, когда работник-инвалид нуждается в переводе на другой нижеоплачиваемый вид работ в связи с медицинскими показаниями, переводит его и в течение одного месяца после перевода сохраняет ему прежний заработок.

8.1.7. В соответствии с частью 3 статьи 73 ТК РФ, если по медицинским показаниям работник-инвалид, нуждающийся во временном переводе на другой вид работ сроком более 4 месяцев или постоянном переводе, отказывается от перевода, то согласно пункту 8 части 1 статьи 77 ТК РФ он подлежит увольнению. Также увольнению подлежат те инвалиды, которые согласно медицинским показаниям больше не являются способными к трудовой деятельности.

8.1.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом по его письменному заявлению предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

8.1.9. Для родителей, воспитывающих детей-инвалидов, устанавливает ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно. Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.1.10. При заключении трудового договора по просьбе работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ему может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (статьи 93, 264 ТК РФ). В этом случае может быть сокращено:

- количество рабочих часов (установлен неполный рабочий день);
- количество рабочих дней в неделю (установлена неполная рабочая неделя);
- количество часов в день и рабочих дней в неделю (сочетание режимов неполного рабочего времени).

Если продолжительность рабочего дня работника превышает 4 часа, ему предоставляется перерыв для отдыха и питания.

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

Неполное рабочее время может быть установлено работнику, воспитывающему ребенка-инвалида, когда трудовой договор с ним уже заключен. В этом случае работник должен написать заявление и указать в нем необходимый график работы.

После рассмотрения заявления с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору и издается соответствующий приказ.

Направление в служебные командировки, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только с письменного согласия работника, имеющего ребенка-инвалида (ст. 259 ТК РФ). При этом работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от данного вида работы.

Расторжение трудового договора (ст. 261 ТК РФ) с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанного ребенка без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Получает информацию от Работодателя по условиям труда инвалидов.

8.2.2. Изучает социально-бытовые условия работников-инвалидов, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие работникам в решении социальных вопросов (питание, выплаты пособий).

8.2.3. Проводит работу по организации отдыха работников-инвалидов.

8.2.4. Оказывает материальную помощь работникам-инвалидам (членам Профсоюза) из средств профсоюзного бюджета.

8.2.5. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам работникам-инвалидам безвозмездно.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель:

9.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности Профсоюза в соответствии с требованиями ТК РФ и Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.2. Учитывает мотивированное мнение Профсоюза при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения о материальном стимулировании, компенсационных и иных выплатах работникам ДДЮТ;
- утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок) по показателям и критериям эффективности деятельности работников ДДЮТ;
- утверждении должностных инструкции работников;
- утверждении графика отпусков работников;
- разработке проектов локальных нормативных актов ДДЮТ.

9.1.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

9.1.4. Предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.1.5. Обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (статьи 29, 30, 377 ТК РФ).

9.1.6. Работодатель не воспрепятствует председателю Профсоюза и членам профсоюзного комитета при выполнении ими общественных обязанностей.

9.1.7. Предоставляет для постоянной работы Профсоюза бесплатное электрифицированное и отапливаемое помещение, а также связь (стационарный телефон), не

менее 1 компьютеризированного рабочего места с выходом в Интернет, устройством для печати документов, условия для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставляет возможность размещения информации Профсоюза в доступном для всех работников месте (стендах в здании ДДЮТ), на официальном сайте Учреждения.

9.1.8. Не допускает ограничений, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.1.9. Привлекает уполномоченного представителя Профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда материального стимулирования.

9.1.10. Производит с учетом мотивированного мнения Профсоюза расторжение трудовых договоров с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников ДДЮТ (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин должностной инструкции, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 83, 373 ТК РФ).

9.1.11. По согласованию с Профсоюзом производит:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению работников отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат материального стимулирования (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение фонда материального стимулирования работников.

10. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

10.2. Любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

10.3. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору. Продление настоящего коллективного договора возможно на срок не более трех лет по соглашению Сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

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

10.5. Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением обстоятельств непреодолимой силы.

10.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

10.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации в форме преобразования ДДЮТ, а также расторжения трудового договора с директором ДДЮТ.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДДЮТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.8. В случае реорганизации Учреждения ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

10.9. При ликвидации ДДЮТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.10. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва Общего собрания работников ДДЮТ в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

10.12. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на совместном заседании уполномоченных представителей Работодателя и Профсоюза.

10.13. В случае невыполнения настоящего Договора, уклонения от участия в переговорах Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

10.15. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается на общем собрании работников ДДЮТ не реже одного раза в год.

10.16. Настоящий договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации ДДЮТ, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий передается в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга при уведомительной регистрации коллективного договора.

ВЕРНО

В настоящем экземпляре коллективного договора прошито,
пронумеровано и скреплено печатями 20 (двадцать) листов

Директор

организации

ГБУ ДО ДПОТ Выборгского района

Санкт-Петербурга



Н.А.Козлов

председатель первичной профсоюзной

организации

ГБУ ДО ДПОТ Выборгского района

Санкт-Петербурга



М. П

И.Н.Мусиенко