

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Дом творчества «Измайловский»  
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
" 31 " марта 20 11 г.  
рег. № 14826/11-КД  
Подпись \_\_\_\_\_

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Государственным бюджетным учреждением  
дополнительного образования Домом творчества «Измайловский»  
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

и

трудовым коллективом работников

на 2021-2024 год(ы)

От Работодателя



Директор

А.И.Балышева

29.03.2021 г.

От трудового коллектива  
работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Е.Ю.Косачева



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

Санкт-Петербург – 2021

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Доме творчества «Измайловский» Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее - ГБУ ДО ДТ «Измайловский») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан и заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Закона Санкт-Петербурга от 10.10.2011 № 577-114 «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге», трех сторонними и отраслевыми соглашениями по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: ГБУ ДО ДТ «Измайловский», далее «Работодатель», в лице директора и работники ГБУ ДО ДТ «Измайловский», далее «Работники» в лице представителя Работников (в том числе и не членов профсоюзной организации) – первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз).

1.4. Коллективный договор разработан и заключен Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представительства Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны обязуются исполнять условия Коллективного договора.

1.5. Коллективный договор заключен с целью закрепления норм трудового законодательства и внедрения дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.6. Задача заключения Коллективного договора - обеспечить социальное партнерство сторон с целью достижения наиболее эффективного управления ГБУ ДО ДТ «Измайловский» и максимального социального и материального благополучия Работников.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников ГБУ ДО ДТ «Измайловский», в том числе работающих по совместительству.

1.8. Коллективный договор заключается на три года. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания его сторонами.

1.10. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.11. Контроль за соблюдением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

2.1. Система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, различных видов выплат устанавливаются Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от

06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

2.2. При переходе на новую систему оплаты труда с Работниками заключаются дополнительные соглашения к имеющимся трудовым договорам.

2.3. Механизм расчета и выплаты заработной платы работникам ГБУ ДО ДТ «Измайловский» определен Положением об оплате труда ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

Премирование Работников, надбавки, доплаты и иные выплаты осуществляются в пределах имеющихся средств на оплату труда в соответствии с Положением о надбавках, доплатах и иных выплатах работникам ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

2.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 30 и 15 числа каждого месяца.

2.5. Выплата заработной платы производится в безналичной форме, путем перечисления денежных средств на банковскую зарплатную карту, оформленную Работником в банке, с которым Учреждением заключен договор на перечисление денежных средств на счета карт работников.

2.6. При выплате заработной платы работникам Учреждения выдается расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.7. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

2.8. Условия оплаты труда, определённые настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами ГБУ ДО ДТ «Измайловский» не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными актами.

2.9. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.10. Индексация заработной платы производится в соответствии с действующим законодательством.

2.11. Конфликты и вопросы, возникшие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно настоящим Коллективным договором, решаются в строгом соответствии с требованиями ТК РФ, либо путём переговоров Сторон в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

## **2.12. Работодатель обязуется:**

2.12.1. Обеспечить заработную плату Работников не ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой ежегодно Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

2.12.2. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.12.3. Систему оплаты труда и стимулирования устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюза.

2.12.4. Производить оплату труда Работников на основании тарификационного списка.

2.12.5. В пределах имеющихся средств на оплату труда производить доплаты, надбавки, премирование и иные выплаты Работникам в размерах не ниже, чем предусмотрено трудовым законодательством и в соответствии с Положением о надбавках, доплатах и иных выплатах работникам ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

2.12.6. Производить изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы 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 Работником соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения, но не более чем в пределах исковой давности;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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.

2.12.7. Производить дополнительную оплату Работникам при выполнении ими дополнительной работы (обязанностей временно отсутствующего работника, увеличении объема работы). Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия Работника.

2.12.7. Устанавливать педагогическую нагрузку педагогическим работникам на предстоящий учебный год, исходя из учебно-производственного плана.

2.10.8. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.9. В случае несвоевременной выплаты заработной платы либо при неправильном её начислении Работники могут обратиться к Работодателю, а при не разрешении спорной ситуации Работодателем в разумный срок, обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам ГБУ ДО ДТ «Измайловский» или в суд (ст. 382 ТК РФ).

2.10. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.11. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.12. Профсоюз вправе контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам.

### **3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ**

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

3.2. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

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

3.4. Для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

3.5. Работники, поступающие на работу в ГБУ ДО ДТ «Измайловский», при заключении трудового договора обязаны предоставить Работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст. 65 ТК РФ).

3.6. При заключении трудового договора Работники обязаны кроме документов, установленных ст. 65 ТК РФ, предъявить Работодателю санитарную книжку и действующую по срокам справку о флюорографическом обследовании.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

3.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (часть 3 ст. 68 ТК РФ).

3.8. Нормы профессиональной этики работников закреплены в Кодексе этике и служебного поведения работников ГБУ ДО ДТ «Измайловский», с которым Работодатель обязан ознакомить Работника при приеме на работу в ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

3.9. При заключении трудовых договоров с педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3.10. 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 определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

3.10.1. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника, может осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда (уменьшение количества часов, сокращение количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.11. Работодатель имеет право на временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в любых исключительных случаях, ставящих под

угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего населения или его части в порядке, установленном ТК РФ и другими нормативными актами.

3.12. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками и должностными инструкциями.

3.13. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен по соглашению сторон.

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

3.14. О введении изменений определенных сторонами условий Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74-162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан предложить ему другую имеющуюся у него работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, в том числе вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.15. Перевод на другую постоянную работу по инициативе Работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другое учреждение или в другую местность вместе с учреждением допускается только с письменного согласия Работника. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, Работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе Работника от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия Работника перемещение его на другое рабочее место (в том числе в другое здание учреждения), в другое структурное подразделение в той же местности, если это не влечёт за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий договора (ст. 72.1 ТК РФ).

3.16. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.16.1. Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией ГБУ ДО ДТ «Измайловский» соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ<sup>1</sup>.

3.17. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с членом Профсоюза в связи с сокращением численности или штата Работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ) учитывается мотивированное мнение Профсоюза (ст.82 ТК РФ, ст. 373 ТК РФ). Профсоюз в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое

---

<sup>1</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14.11.2018 № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение Работодателем не учитывается.

3.18. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штатов Работники предупреждаются Работодателем под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения, но с письменного согласия Работника, Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока предупреждения об увольнении с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка Работника исчисляемого пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.2, 3 ст. 180 ТК РФ).

3.19. Все вопросы, связанные с изменением структуры ГБУ ДО ДТ «Измайловский», реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Профкома.

3.20. Работодатель обязуется:

3.20.1. Производить при необходимости сокращения численности Работников за счет ликвидации вакансий.

3.20.2. Производить увольнение Работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата согласно действующему законодательству.

3.20.3. Не принимать на работу совместителей, новых работников при наличии основных Работников, претендующих на полную занятость по данной должности.

3.20.4. Предоставлять свободное от работы время лицам, предупрежденным о предстоящем массовом высвобождении, не менее 4-х часов в неделю для поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.20.5. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.21. В случае угрозы массового высвобождения Работников Работодатель с согласия Работников может вводить режим неполного рабочего времени.

3.22. Стороны договорились:

3.22.1. При сокращении численности или штатов помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют, по приоритетности:

- одинокие матери, отцы, имеющие детей в возрасте до пяти лет;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на пенсию по старости).

3.22.2. При увольнении Работника, в связи с уходом на пенсию по возрасту, Работнику выплачивается разовая материальная помощь. Работнику, проработавшему в ГБУ ДО ДТ «Измайловский»:

- от 5 до 10 лет в размере 50% от базовой единицы, установленной Законом Санкт-Петербурга «О бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- от 10 и более лет в размере одной базовой единицы.

3.22.3. Совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Профсоюза.

3.23. Профсоюз контролирует соблюдение Работодателем норм ТК РФ и Закона об образовании в вопросах приема, увольнения, перевода и перемещения Работников.

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБУ ДО ДТ «Измайловский», исходя из потребностей и с учётом перспектив развития ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

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.

Работник обязан отработать после обучения срок в зависимости от стоимости обучения, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а в случае досрочного увольнения без уважительных причин возместить затраты, понесенные Работодателем на обучение пропорционально неотработанному времени.

4.2.2. Предоставлять возможность бесплатного повышения квалификации педагогическим Работникам не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 Закона об образовании).

4.2.3. 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).

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации могут предоставляться как Работникам уже имеющим образование соответствующего уровня, так и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением.

4.2.5. Работодатель обязуется присваивать разряды рабочим, квалификационные категории служащим и специалистам в соответствии с квалификационными требованиями, устанавливать педагогическим работникам квалификационные категории на основании решения аттестационной комиссии и распоряжения Комитета по образованию.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим труда и отдыха Работников ГБУ ДО ДТ «Измайловский» определяются с учетом режима деятельности ГБУ ДО ДТ «Измайловский», устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ ДО ДТ «Измайловский», учебными планами-графиками работы, расписанием занятий, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности) на основании действующего трудового законодательства РФ.

5.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2.1. Режим работы директора ГБУ ДО ДТ «Измайловский», его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

5.2.2. Для административно-управленческого и административно-хозяйственного состава Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.3. Для педагогических Работников продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.



Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда и оговаривается в трудовом договоре.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ 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».

5.2.4. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения.

Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ.

5.2.4.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

5.2.4.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе Работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

5.2.4.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

5.2.4.4. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.2.5. Режим рабочего времени дистанционного работника определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

5.3. Работодатель должен ознакомить педагогов дополнительного образования под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 92 ТК РФ) и иными федеральными законами для отдельных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.5. По соглашению сторон Работником может выполняться работа на условиях неполного рабочего времени - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте 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 (ст. 93 ТК РФ).

При этом период работы педагогических работников на условиях неполного рабочего времени не включается в стаж работы, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.6. 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 в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Во время проведения новогодних праздников сотрудникам, которые работают в праздничные и выходные дни, предоставляется право по личному письменному заявлению прибавить к ежегодному отпуску дополнительный оплачиваемый день отдыха, при этом выходной (праздничный) день, когда работал Работник, считается рабочим, но не оплачивается.

5.7. С учетом мнения Профсоюза Работодатель имеет право при необходимости эпизодически привлекать отдельных работников к выполнению их трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

5.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Положением о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

5.9. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя Работодателя. Педагогу дополнительного образования и концертмейстеру день отдыха предоставляется в день отсутствия у него занятий по расписанию.

5.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Для своевременного начисления отпускных Работник пишет заявление о предоставлении отпуска во изменение утвержденного графика отпусков не позднее, чем за 1 месяц до дня начала измененного отпуска.

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

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.

5.15. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

5.16. Работодатель обязуется предоставлять Работнику по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака самого Работника – до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;
- отцу в связи с рождением ребёнка - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году в летний период;
- остальным группам работников – по установленным основаниям;
- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии с ТК РФ.

5.17. Работодатель может предоставлять по письменному заявлению Работника, имеющего ребенка (детей) школьного возраста дополнительно 1 день отдыха в период школьных каникул и 1 сентября (День знаний), оплачиваемые исходя из заработной платы Работника, при соблюдении процедуры предварительного согласования с Работодателем и, если это не мешает производственному процессу.

5.18. Работодатель для решения социально-бытовых вопросов может предоставлять возможность Работнику, при соблюдении процедуры предварительно письменного согласования с администрацией, прийти на работу позже определённого Правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы времени с последующей обязательной отработкой.

5.19. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению, в порядке, установленном Правительством РФ.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также порядок привлечения Работников к дежурству по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотрены Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

5.22. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

5.22.1. За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обязан обеспечить Работникам безопасные и здоровые условия труда, соответствующие государственным стандартам.

6.2. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется обеспечить:

6.2.1. Организацию работы по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

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

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

6.2.4. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу Работникам, обучения, стажировки и инструктажа по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, по пожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим. Повторный инструктаж с Работниками проводится один раз в полгода.

6.2.5. Обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.2.6. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте и проведение специальной оценки условий труда.

6.2.7. Гарантирование прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст.219 ТК РФ).

6.2.8. Разработку и утверждение перечня инструкций по охране труда по должностям (профессиям) и видам работ.

6.2.9. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

6.2.10. Наличие аптечек, укомплектованных набором средств и препаратов для оказания первой помощи.

6.2.11. Проведение своевременного расследования и учёта несчастных случаев на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении Работниками трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.2.12. Организацию проведения за счет собственных средств предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров.

Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

6.2.13. Сохранение места работы (должности) и заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст.220 ТК РФ).

6.2.14. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

6.2.15. Содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда.

6.3. 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).

6.4. Работодатель должен выполнять требования Профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников.

6.5. Для улучшения качества выполняемых работ, повышения производительности труда Работодатель оборудует рабочие места необходимой оргтехникой.

6.6. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7. Профсоюз:

6.7.1. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с действующим законодательством.

6.7.2. Проверяет состояние техники безопасности и производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда.

6.7.3. Принимает участие в работе комиссии по подготовке ГБУ ДО ДТ «Измайловский» к новому учебному году и отопительному сезону.

6.7.4. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.7.5. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

## **7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

7.1. Меры социальной поддержки, льготы, гарантии по сравнению с установленными законами и иными правовыми актами предусматриваются с учетом финансовых возможностей ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Своевременно и в полном объеме перечислять обязательные взносы в государственный пенсионный фонд.

7.2.2. Оказывать содействие Профсоюзу в организации и проведении оздоровительных и культурно-досуговых мероприятий для работников ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

7.2.3. Оказывать материальную помощь Работникам в соответствии с Положением о надбавках, доплат и иных выплатах работникам ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

7.2.4. Предоставлять Работникам на основании их заявления возможность использования служебного транспорта, при наличии возможностей, с оплатой стоимости использованного бензина.

7.2.5. Обеспечивать для Работников, достигших пенсионного возраста, своевременный подбор и передачу необходимых для оформления пенсии документов за период работы в ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

7.2.6. Содействовать организации оздоровления и отдыха детей Работников в период школьных каникул в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

7.2.7. Обеспечить единовременную выплату молодым специалистам: педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, получившим впервые высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступившим к педагогической деятельности не позднее трех лет после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании; имеющим не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в размере, установленном действующим нормативным актом исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга.

7.2.8. Предоставить ежемесячную денежную компенсацию затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) молодым специалистам со стажем работы до 3 лет в размере 50 процентов от стоимости единого

месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в Санкт-Петербурге (далее - компенсация затрат на проезд).

7.2.9. Предоставлять в соответствии с квотой с учетом мнения Профсоюза педагогическим работникам ГБУ ДО ДТ «Измайловский» денежную компенсацию для организации отдыха и оздоровления один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы.

Размер базовой единицы, применяемой для расчета единовременной выплаты, равен размеру базовой единицы, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

7.2.10. Освобождать Работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей ГБУ ДО ДТ «Измайловский» путем внесения изменений в настоящий Коллективный договор.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Изучает социально-бытовые условия Работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.4.2. Проводит работу по организации отдыха и лечения Работников.

7.4.3. Участвует в принятии решений о назначении Работникам стимулирующих выплат.

## **8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

Работники обязуются:

8.1. Полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором.

8.2. Соблюдать трудовую дисциплину и исполнять Правила внутреннего трудового распорядка.

8.3. Бережно относиться к имуществу Работодателя и имуществу других лиц, находящихся в Учреждении, а также других работников.

8.4. Нести материальную ответственность за вверенное ему имущество в соответствии и в порядке, определенном законодательством РФ.

8.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

8.6. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктажи и проверки знаний по охране и безопасности труда.

8.7. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране и безопасности труда.

8.8. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет Работодателя.

8.9. Повышать профессиональное мастерство.

8.10. Урегулировать разногласия с Работодателем при возникновении коллективного трудового спора без прекращения работы.

8.11. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

8.12. Соблюдать правила и меры личной гигиены, включая требования по применению средств индивидуальной защиты (масок, перчаток) и антисептических средств при нахождении в помещениях ГБУ ДО ДТ «Измайловский» в период в условиях распространения COVID-19.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **9.1. Работодатель обязуется:**

9.1.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза.

9.1.2. Содействовать деятельности Профсоюза в соответствии с требованиями ТК РФ и Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.3. Согласовывать с Профсоюзом приказы, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы работников.

9.1.4. Учитывать мотивированное мнение Профсоюза при принятии локальных нормативных актов, перечень которых приведен в приложении к настоящему Коллективному договору.

9.1.5. Учитывать мотивированное мнение Профсоюза при принятии решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным ТК РФ (статей 81, 82, ч. 2 ст. 336, 373 ТК РФ).

9.1.6. Привлекать представителя Профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда заработной платы и установлением надбавок, доплат и иных выплат работникам.

9.1.7. Предоставлять свободное время и сохранять среднюю зарплату профсоюзным активистам при выполнении ими общественных обязанностей.

9.1.8. Предоставлять Профсоюзу необходимую информацию по трудовым и социально-экономическим вопросам.

### **9.2. Профсоюз обязуется:**

9.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

9.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.3. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов.

9.2.4. Доводить до сведения трудового коллектива информацию по социально-трудовым вопросам.

9.2.5. Предоставлять Работодателю информацию о деятельности вышестоящих профорганов и своей профсоюзной организации.

9.2.6. Организовывать оздоровительную и культурно-досуговую работу для членов профсоюза и других работников ГБУ ДО ДТ «Измайловский».

9.3. При возникновении коллективного спора Стороны соблюдают требования Федерального закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания Работников в установленном законом порядке (ст. 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.

10.3. Все спорные вопросы по реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

10.4. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии со статьёй 51 ТК РФ.

10.5. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) Работодатель несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых Коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

10.6. При реорганизации Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из Сторон или продлен на срок до 3-х лет.

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

10.8. По истечении срока действия Коллективного договора, он продолжает действовать до тех пор, пока Стороны не изменят его или не дополнят, или не примут новый, но не более 3 месяцев.

10.9. При ликвидации ГБУ ДО ДТ «Измайловский» в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

10.10. При смене собственника имущества ГБУ ДО ДТ «Измайловский» действие Коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

10.11. Настоящий Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания Сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.