

Работодатель

Директор государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Региональный центр выявления и поддержки одаренных детей «Ступени успеха»


_____ Воронина Е.А.

« 18 марта » 2022 г.
МП

Представитель трудового коллектива
Методист отдела реализации образовательных программ


_____ Таболина О.В.

« 18 марта » 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Ростовской области
«Региональный центр выявления и поддержки одаренных детей
«Ступени успеха»

с 18.03.2022 по 17.03.2025

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № _____

от _____

г. Ростов-на-Дону
2022 год

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
Работодатель - государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Ростовской области «Региональный центр выявления и поддержки одаренных детей «Ступени успеха» в лице Ворониной Елизаветы Анатольевны, директора учреждения, именуемый далее работодатель, и работники учреждения (работники) представленные, представителем работников в лице Таболиной Ольги Васильевны, методиста отдела реализации образовательных программ.

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

7. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

10. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания.

II. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

Работодатель

Осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, закрытию имеющихся вакансий; осуществляет прием и увольнение работников строго в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный, так и на определенный срок (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника возместить ущерб, причиненный имуществу учреждения.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица, проработавшие в учреждении свыше 5-ти лет. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуются принять меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости и организаций, занимающихся трудоустройством.

Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

Работодатель не допускает нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий (ст. 159 ТК РФ).

Своевременно составляет тарификацию педагогических и других работников учреждения, уточняет ее в связи с изменением порядка оплаты труда.

Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с действующим законодательством.

Разрабатывает должностные обязанности и инструкции (ст. 190 ТК РФ), не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями (ст. 60 ТК РФ).

Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на следующий год.

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, исчисляется в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Последующие отпуска предоставляются в соответствии с очередностью (ст. 122 ТК РФ).

Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам и директору предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Заместителям директора и заведующим отделами учреждения, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы предоставляется работникам, перечень которых определяется Правительством Российской Федерации (ст. 118 ТК РФ).

Для работников учреждения устанавливается пятидневная 40 часовая рабочая неделя. Время начала и окончания работы в учреждении устанавливается с 9:00 до 18:00, обеденный перерыв с 13:00 до 14:00.

Для методистов, педагогов-организаторов и педагогов-психологов устанавливается суммированный учет рабочего времени (расчет из сокращенной 36-часовой рабочей недели) с месячным учетным периодом по графику работы; рабочие дни в общие установленные рабочие дни и в общие установленные выходные дни по графику; выходные дни в различные дни недели по графику.

Для воспитателей и вожатых устанавливается суммированный учет рабочего времени (расчет из сокращенной 36-часовой рабочей недели) с годовым учетным периодом по графику работы; без перерыва на обед, рабочий день продолжительностью - по графику работы; выходные дни в различные дни недели - по графику работы; в связи с выполнением должностных обязанностей непрерывно в течение рабочего времени, возможность приема пищи непосредственно на рабочем месте обеспечивается в специально отведенном для этой цели помещении.

Для педагогов дополнительного образования в соответствии с действующим законодательством установлена сокращенная 36 часовая рабочая неделя, 18 часовая учебная нагрузка в неделю по графику работы.

Для заведующих отделами, инженеров-электроников, системных администраторов, диспетчеров образовательного учреждения устанавливается суммированный учет рабочего времени (расчет из 40-часовой рабочей недели) с месячным учетным периодом по графику работы; рабочие дни в общие установленные рабочие дни и в общие установленные выходные дни по графику; выходные дни в различные дни недели по графику.

Условия труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков) устанавливаются в соответствии со ст. 23 Закона № 181-ФЗ.

- Продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II групп устанавливается - 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- К работе в сверхурочное, ночное время, в нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 и ч. 7 ст. 113 ТК РФ);
- Инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ) и ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (п. 5 ст. 23 Закона № 181-ФЗ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только по основаниям, предусмотренным ст. 71, 78, 81, 288 и 292 ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

- повторное грубое нарушение устава учреждения, трудового договора, должностных инструкций;
- применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над детьми (в том числе однократное);
- аморальное поведение педагогического работника, недопустимое с выполнением его должностных обязанностей.

Работники

Осуществляют контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения работников, наложения дисциплинарных взысканий, установления норм труда и отдыха, предоставления льгот и гарантий.

Контролируют ход выполнения мероприятий, включенных в данный коллективный договор.

Принимают участие в подготовке материалов на награждение работников и их поощрение.

III. Обязательства сторон по регулированию оплаты труда и материальному стимулированию труда работников

Работодатель

1. Оплачивает труд работников повременно на основе должностных окладов, также выплачивает премии в соответствии с действующим в учреждении Положением о выплатах стимулирующего характера (премировании) при наличии показателей.

2. Производит доплату к должностным окладам при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, которая определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3. Устанавливает отдельным работникам доплаты к должностным окладам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.
4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.
Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).
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. При переводе на другую работу в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ) администрация оплачивает труд работника по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
6. Время простоя по вине работодателя, а также по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не подлежит оплате.
7. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173, 174 ТК РФ.
8. Работодатель своевременно выплачивает заработную плату не реже, чем каждые полмесяца: 27 числа текущего месяца – срок выдачи заработной платы за первую половину месяца; 12 числа следующего за отчетным - срок выдачи заработной платы за вторую половину месяца, и устраняет причины ее задержки. Обеспечивает правильность начисления выплат всех видов установленных доплат и надбавок.
9. Создает все необходимые условия для прохождения работниками учреждения по графику медицинского освидетельствования за счет средств учреждения.
10. Предоставляет работникам право на прохождение диспансеризации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами федеральных органов государственной власти.

Работники

1. Осуществляют контроль за правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, пособий, надбавок, установления и изменения тарифных ставок.
2. Контролируют правильность установления должностных окладов, тарифных ставок, начисления заработной платы.
3. Совместно с работодателем разрабатывают и согласовывают Положение об оплате труда, Положение о премировании работников, представляют работников к поощрению в связи с юбилейными датами или за трудовые заслуги.
4. Проводят культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам, а также традициям коллектива.

IV. Обязательства работодателя по решению социальных вопросов

Работодатель по просьбе работника предоставляет краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, также в случаях:

- свадьбы детей	3 календарных дня
- смерти родственников до	5 календарных дней
- переезда на новое место жительства	5 календарных дней

Предоставляет неоплачиваемый день отдыха в первый день учебного года женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальных классах.

Предоставляет возможность работнику досрочного использования отпуска при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

V. Охрана труда

1. Работодатель гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, соответствуют требованиям охраны труда.
3. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.
4. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым

законодательством и иными федеральными законами работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами.
7. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с трудовым законодательством
8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.
9. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

VI. Права и обязанности работодателя по подготовке
и дополнительному профессиональному образованию работников,
по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения определяет работодатель.
 2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
 3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения трудового собрания коллектива в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.
 4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель проводит
-
-

профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками должностных обязанностей.

5. Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, трудовым договором.
6. При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель предоставляет ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, трудовым договором.

VII. Рассмотрения трудовых споров

1. Порядок рассмотрения трудовых споров регулируется в соответствии с главой 60 Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.
2. Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются в соответствии с главой 60 Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

VIII. Ответственность сторон коллективного договора

1. Стороны коллективного договора, нарушающие или не выполняющие взятые на себя обязательства, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Должностные лица, представляющие работодателя, представитель трудового коллектива, в обязанности которого входит обеспечение выполнения заключенного коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору.
3. Стороны вправе направлять требование о привлечении указанных лиц к дисциплинарной ответственности органам (лицам), в компетенцию которых входит принятие соответствующего решения.
4. Требование подлежит рассмотрению в течение тридцати календарных дней со дня его получения, в течение которых стороне (сторонам) должен быть дан ответ о принятых мерах или основаниях к отказу в его удовлетворении.

Принято на собрании работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Региональный центр выявления и поддержки одаренных детей «Ступени успеха» (ГБУ ДО РО «Ступени успеха»)

Протокол № 2 от «18» марта 2022 года