

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 организации («работники») представленные, представителем работников в лице Таболиной Ольги Васильевны, заведующей отделом очных образовательных программ с применением дистанционных технологий.

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 организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

6. При реорганизации или смене формы собственности организации 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 организации 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 организации.

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 сотрудников 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 РФ (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 сторожей устанавливается следующий режим работы:

- суммированный учет рабочего времени (расчет из 40-часовой рабочей недели) с годовым учетным периодом по графику работы сутки через трое;
- график работы с 08-00 до 08-00 часов следующего дня без перерыва на обед, рабочий день продолжительностью 24 часов;
- выходные дни в различные дни недели по графику;
- 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 системных администраторов и диспетчеров образовательного учреждения устанавливается следующий режим работы:

- 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;
- 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.

Педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю – методистам, педагогам-организаторам, педагогам-психологам. Время начала и окончания работы в учреждении устанавливается с 9.00 до 17.12, обеденный перерыв с 13.00 до 14.00.
- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования. Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством с почасовой оплатой труда и утвержденным графиком работы на текущий месяц.

Выходными днями для работников являются – суббота, воскресенье и нерабочие праздничные дни; для сторожей, системных администраторов, диспетчеров образовательное учреждения, воспитателей, вожатых и педагогов дополнительного образования в соответствии с графиком работы.

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, 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 сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий, установления норм труда и отдыха, предоставления льгот и гарантий.

Контролируют ход выполнения мероприятий, включенных в данный КД.

Принимают участие в подготовке материалов на награждение сотрудников 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.

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. Проверяют правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное их заполнение.
4. Совместно с работодателем разрабатывают и согласовывают Положение об оплате труда, Положение о премировании сотрудников, представляют работников к поощрению в связи с юбилейными датами или за трудовые заслуги.
5. 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.

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 № 1 от «07» марта 2019 года.