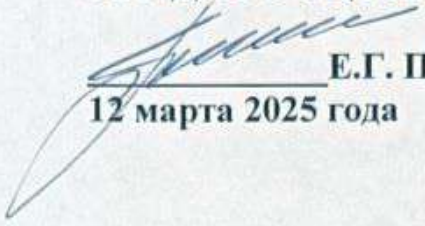




От работодателя
Директор ГБУ ДО РО ОЦТТУ
Р.Г. Арутюнова

12 марта 2025 года

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ ДО РО ОЦТТУ


Е.Г. Паничев
12 марта 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Ростовской области
«Областной центр технического творчества учащихся»
(ИНН 6167019828)
с 30.04.2025 по 29.04. 2028

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

Регистрационный №

Предыдущий коллективный договор действовал
по 29.04.2025

Ростов-на-Дону
2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	4
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	9
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	12
5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера	18
6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников	20
7. Трудовые отношения и обеспечение занятости	24
8. Особенности регулирования отношений с педагогами в центре	26
9. Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическим составом	27
10 Рабочее время и время отдыха	28
11. Охрана труда	30
12. Гарантии прав Первичной профсоюзной организации и выборных профсоюзных работников	33
13. Заключительные положения	34
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 «Извлечения из законов РФ»	36

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Ростовской области «Областной центр технического творчества учащихся» (далее – ГБУ ДО РО ОЦТТУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора ГБУ ДО РО ОЦТТУ – Арутюновой Рузанны Георгиевны;

Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации – Паничева Евгения Георгиевича.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, вправе уполномочить Первичную профсоюзную организацию ГБУ ДО РО ОЦТТУ представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем в соответствии с настоящим Договором п.9.1.

1.5. Стороны Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением настоящего Договора;
- ответственность сторон и их представителей за невыполнение, по их вине, коллективного договора и соглашений.

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию ГБУ ДО РО ОЦТТУ и Общее собрание трудового коллектива единственными полномочными представителями трудового коллектива.

1.7. Действие Договора распространяется на всех работников ГБУ ДО РО ОЦТТУ, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством РФ и РО. Положения Договора, улучшающие эти условия, являются законными и обязательными для исполнения.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Система оплаты труда включает:

- должностные оклады (тарифные ставки);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1. В соответствии с Областным законом от 03.10.2008 № 91 -ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» и Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 №886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных минобразованию Ростовской области», руководствуясь вышеуказанным Областным законом и Постановлением Правительства Ростовской области, порядком формирования системы оплаты труда работников образовательных организаций, являющихся государственными бюджетными, автономными учреждениями Ростовской области (далее - учреждения), подведомственными минобразованию Ростовской области (далее - министерство), осуществляющими основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности в ГБУ ДО РО ОЦТТУ установлена система оплаты труда включающая:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
 - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

2.2. Система оплаты труда работников ГБУ ДО РО ОЦТТУ, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и положением по оплате труда, с учетом мнения первичной профсоюзной организации ГБУ ДО РО ОЦТТУ.

2.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью

отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.4. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.5. Заработная плата работников ГБУ ДО РО ОЦТТУ (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.6. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р.

2.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата в центре выплачивается 2 раза в месяц 7 и 22 числа, путем перечисления на картсчет Работника причитающейся суммы с удержанием налогов, предусмотренных Законодательством.

2.8. Статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.9. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить 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.

2.10. Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации, за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

2.11. В соответствии со статьей 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.12. Настоящая система оплаты труда определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход

деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда.

2.13. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений, за счет средств областного бюджета определяется министерством.

2.14. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.14.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91 -ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.14.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.15. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.15.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Постановлением Правительства.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной

сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.15.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.16. В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости.

2.17. Согласно статье 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

2.18. В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.19. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

2.20. В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники

имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.21. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

2.22. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ график отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

2.23. В соответствии со статьей 351.1 Трудового кодекса РФ, при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы.

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере, не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372

ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Работодателем проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2 Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются настоящим договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Суммированный учет рабочего времени-это специальный порядок распределения и учета рабочего времени. Введение данного вида учета в ГБУ ДО РО ОЦТТУ позволяет корректировать продолжительность отработанного времени в рамках учетного периода, если оно отклоняется от установленной нормы. Учетный период для работников ГБУ ДО РО ОЦТТУ – месяц, для работников структурного подразделения «Комнаты отдыха со спальными местами»- год.

3.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются настоящим договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится 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.

3.3.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.5. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

3.3.6. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.3.7. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

3.3.8. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

3.4. При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ к педагогическим работникам Центра относятся:

- педагог дополнительного образования;
- методист, старший методист;
- инженер-преподаватель;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения- минобразованием Ростовской области (далее - минобразование Ростовской области), в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, директору (руководителю структурного подразделения) детского технопарка «Кванториум», заместителям директора структурного подразделения детский технопарк «Кванториум», директору (руководителю структурного подразделения) мобильного технопарка «Кванториум» надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно- вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа Минобразования Ростовской области).

4.10. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы):

при наличии ученой степени доктора наук – 25 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук -15 процентов.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.11. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы):

при наличии почетного звания «народный» - 25 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» - 15 процентов;

при наличии ведомственной награды – 10 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.12. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

-имеющим квалификацию первого класса - в размере 25 процентов ставки

заработной платы,
-имеющим квалификацию второго класса - в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя учреждения, заместителям руководителя и главного бухгалтера.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, в порядке, определенном министерством.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в порядке, определенном министерством.

5.4. Руководителю учреждения его заместителю и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в порядке, определенном министерством.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению Минобразования Ростовской области с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения, устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению Минобразования Ростовской области в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения, может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую

(преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Минобразованием Ростовской области, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. По решению Минобразования Ростовской области руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для

руководителя учреждения и не более 5.5 - для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.2. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.3. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несёт руководитель учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.03.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по

совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники учреждения, включая руководителя и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в ГБУ ДО РО ОЦТТУ на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности педагогов дополнительного образования, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых ГБУ ДО РО ОЦТТУ является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения №1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается Минобразованием Ростовской области.

6.7.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по учебным полугодиям.

6.7.4. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.8.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;

- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

6.8.4. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

7.1. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

7.2. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень);

для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень);

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

8. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения,

сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Минобразованием Ростовской области.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала.

9. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Минобразованием Ростовской области, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

7. Трудовые отношения и обеспечение занятости

7.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, Уставом государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Ростовской области "Областной центр технического творчества учащихся» и регулируются трудовым договором, заключаемым на неопределенный срок (бессрочным) и на определенный срок не более 5 лет (срочным) (часть 1 статьи 58 ТК РФ)

7.2. Трудовой договор заключается в письменной форме. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением сторон, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

7.3 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника ГБУ ДО РО ОЦТТУ по сравнению с действующим законодательством РФ, РО и настоящим коллективным договором.

7.4. Работодатель обязуется не привлекать внешних совместителей при неполной занятости штатных работников, соответствующей квалификации.

7.5. Работодатель обязуется ознакомить работника, поступающего в ГБУ ДО РО ОЦТТУ с Уставом центра, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями под роспись.

7.6. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

7.7. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня, указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, также в случаях: болезни близких родственников, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (близкими родственниками считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника); переезда жены или мужа на работу в другую местность.

7.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры ГБУ ДО РО ОЦТТУ, его реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением), приводящие к изменению, предусмотренного трудовым договором, положения его работников, рассматриваются предварительно на Общем собрании коллектива ГБУ ДО РО ОЦТТУ с участием Первичной профсоюзной организации.

7.9. Работодатель гарантирует Первичной профсоюзной организации предоставление необходимой бесплатной информации по вопросам труда и социально-экономического развития ГБУ ДО РО ОЦТТУ.

Профком и его представители обязуются рассматривать предоставляемую информацию как конфиденциальную, если она является служебной или коммерческой тайной, и обязуются не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

7.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в Первичную профсоюзную организацию информацию о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ч.1 ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что применительно к ГБУ ДО РО ОЦТТУ высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней или более 7% общей численности работников структурных подразделений ГБУ ДО РО ОЦТТУ.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штатов работники учреждения должны быть предупреждены работодателем

персонально и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

7.11. По договоренности сторон коллективного договора Работодатель обязуется предоставлять предупрежденным об увольнении работникам, 2 свободных оплачиваемых дня в неделю для поиска другой работы.

7.12. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, предлагается любая имеющаяся в ГБУ ДО РО ОЦТТУ работа.

7.13. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ, имеют лица:

предпенсионного возраста (период продолжительностью до пяти лет, предшествующего назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации); одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста; отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери; в семье которых, один из супругов имеет статус безработного.

7.14. Стороны договорились, что увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, согласно ст. 373 ТК РФ.

7.15. Работникам, направленным на обучение, предоставляются дополнительные отпуска, с сохранением заработной платы и предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

7.16. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, и предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными правовыми актами.

8. Особенности регулирования отношений с педагогами в центре

8.1. Педагоги, работающие по совместительству (внешнее совместительство), принимаются на работу на следующих условиях:

прием на работу осуществляется по трудовому договору

8.2. При увольнении педагога выплачивается компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

8.3. Установление (изменение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента.

8.4. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с педагогами, принимаемыми на работу в целях проведения с обучающимися учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью обучающихся для достижения результатов в технических видах спорта.

9. Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическим составом.

- 9.1. К педагогической деятельности не допускаются лица:
лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти.
- 9.2. Трудовой договор с педагогическими работниками заключает Работодатель в лице его представителя - директора центра или, на основании выданной им доверенности, заместитель директора структурного подразделения, в котором будет работать или работает педагогический работник.
- 9.3. Норма часов педагогической работы на одну ставку заработной платы установлена:
18 часов в неделю для педагогов дополнительного образования;
- 9.4. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки и перемены между занятиями. Продолжительность урока в центре для учеников начальной школы- 30 минут, средней и старшей школы- 45 минут и закреплена Уставом центра.
- 9.5. Другая часть педагогической работы (педсоветы, совещания, семинары, конференции, внеклассная работа), требующая затрат рабочего времени, вытекает из должностных обязанностей и определяется правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.03 г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»
- 9.6. Учебная нагрузка утверждается приказом директора центра, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.
- 9.7. Объем педагогической нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.
- 9.8. Педагогическая нагрузка для педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.
- 9.9. Учебная нагрузка на праздничные дни не планируется.
- 9.10. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются работодателем.
- 9.11. Работодатель обязуется только после консультаций и с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации осуществлять

ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку их работы, влекущую за собой сокращение рабочих мест.

9.12. О введении существенных изменений в условия трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

9.13. Работники центра имеют право, не реже одного раза в три года, пройти курсы повышения квалификации или переподготовку за счет средств учреждения. Возможна переподготовка и на более длительный срок (до 2-х месяцев) с отрывом от производства за счет образовательного учреждения.

Во время прохождения курсов повышения квалификации за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, заработная плата.

9.14. В случае обязательного сокращения штата работников Работодатель предпринимает следующие действия:

ограничивает педагогическую нагрузку совместителям;

сокращает внешних совместителей, их нагрузка распределяется между постоянными работниками;

9.15. Помимо оснований, предусмотренных законодательством РФ о труде основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. (Закон «Об образовании» от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 30.12.2021)).

10. Рабочее время и время отдыха

10.1. При регулировании рабочего времени в центре стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (педагогические, медицинские работники, работники с вредными условиями труда, тренеры-преподаватели).

10.2. Стороны договорились, что подразделения по ходатайству заместителей директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по научно-методической работе и заместителя директора по организационно-методической работе вправе переходить на пятидневную рабочую неделю, не нарушая графика учебного процесса, согласно приказу директора центра.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель по письменному заявлению работника может предоставить краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных ч.2 ст.128 ТК РФ:

при переезде на новое место жительства - 1 день;

проводы сына в армию - 1 день;

матерям, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет,

работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет,

одиноким матерям (одиноким отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году. Перенесение этих отпусков на следующий рабочий год не допускается (педработникам могут быть предоставлены в каникулярное время);

работающим пенсионерам по старости - до 20 календарных дней в году;

работнику, не имевшему в календарном году потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности - отпуск 5 календарных дней, без сохранения заработной платы.

10.4. В Центре применяется следующий режим работы:

а) 1-я распределенная точка по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Закруткина, 67: для руководящего, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала с 2-мя выходными днями:

суббота, воскресенье;

для заместителя директора по УВР, педагогов дополнительного образования, технического персонала с 2-мя выходными днями в соответствии с календарным учебным графиком:

в учебном году - пятница, суббота

в летний период - суббота, воскресенье;

б) 2-я распределенная точка структурное подразделение детский технопарк «Кванториум» по адресу: г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1:

для административно-управленческого персонала - суббота, воскресенье;

для педагогов дополнительного образования

в учебном году – суббота, воскресенье

в летний период (инженерные смены) - суббота, воскресенье.

В исключительных случаях, с целью удовлетворения потребностей обучающихся и родителей и высоким спросом на дополнительные общеобразовательные программы, с согласия работника может быть установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

в) 3-я распределенная точка структурное подразделение мобильный технопарк «Кванториум» по адресу: территории Ростовской области шестидневная рабочая неделя

в учебном году – воскресенье

в летний период (инженерные смены) - воскресенье

10.5. Продолжительность отпуска заместителя директора по УВР, заместителя директора по НМР, заместителя директора по ОМР, заместителя директора - заведующего по образовательной деятельности, руководителей структурных подразделений детский технопарк «Кванториум», мобильный технопарк «Кванториум», педагогов дополнительного образования, инженеров-преподавателей, старших методистов, методистов, педагога-организатора, педагога-психолога – 42 календарных дня; заместителя директора по АХР, специалистов, служащих и техперсонала – 28 календарных дней.

10.6. При разделении ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части необходимо, чтобы хотя бы одна из частей была не менее 14 календарных дней, согласно ч.1 ст. 125 ТК РФ.

10.7. Стороны договорились установить и оплачивать при наличии средств, дополнительные отпуска работникам, предоставляемые сверхустановленных законодательством в соответствии с их фактической занятостью:

работникам, проработавшим в ГБУ ДО РО ОЦТТУ непрерывно:

от 10 до 15 лет - 3 календарных дня;

от 15 до 20 лет - 4 календарных дня,

свыше 20 лет - 6 календарных дней;

При наличии детей (на каждого ребенка) матерям предоставлять 3 календарных дня - на ребенка до трех лет, 2 календарных дня - до шести лет;

Эти отпуска суммируются с отпусками, предоставляемыми по действующему законодательству.

11. Охрана труда

11.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

11.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля, за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда», а с 01.03.2021 года согласно приказу Минтруда от 17.12.2021 №89.

Создает на приоритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитет (комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда; представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

11.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

11.3.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в соответствии с ежегодным Соглашением по охране труда (Приложение № 3);

11.3.2. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда; 11.3.3. Обеспечить

инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

11.3.4. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

11.3.5. Организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения медицинских осмотров, проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ);

11.3.6. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами.

11.3.7. Перечень профессий работников, получающих бесплатную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

11.3.8. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда организовать выдачу бесплатного молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам. По письменным заявлениям работников выдача молока и пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока и других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ).

11.3.9. Проводить поэтапную специальную оценку условий труда по условиям труда. Ознакомить представителей профсоюзного комитета с результатами поэтапной специальной оценки условий труда. Проводить мероприятия по приведению в соответствие санитарно-гигиеническим требованиям условно аттестованных рабочих мест (ст. 212 ТК РФ).

11.3.10. С 1 января 2014 года Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» вместо процедуры проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда установлена единая и обязательная для всех работодателей процедура специальной оценки условий труда.

11.3.11. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные условия труда.

Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причинённого их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей сверх установленных законодательством в случаях:

гибели работника – 1 минимальный размер оплаты труда;
получения работником инвалидности – 1 минимальный размер оплаты труда;

11.3.12. Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета, технической инспекции профсоюзов в расследовании несчастных случаев на рабочих местах (ст. 229 ТК РФ);

11.3.13. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместного комитета (комиссии) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

11.3.14. Выделять необходимые денежные средства для приобретения первичных средств доврачебной помощи.

11.4. Профсоюзный комитет обязуется:

11.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, интересы работников по соблюдению и улучшению условий и охраны труда;

11.4.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

11.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

11.4.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам безопасности и охраны труда;

11.4.5. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (членам их семей), получившим профессиональные заболевания или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п.3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ впредь до окончательного решения Федеральной инспекции труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

11.5. В соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом

Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы и в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

11.6. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

11.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правила и инструкции по охране труда;

11.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

11.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

11.6.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (ст. 214 ТК РФ);

11.6.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

11.6.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

12. Гарантии прав Первичной профсоюзной организации и выборных профсоюзных работников

Работодатель обязуется:

12.1. Безвозмездно предоставить первичной профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

12.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Первичной профсоюзной организации.

12.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке Первичной профсоюзной организации информацию о деятельности центра для ведения

переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

12.4. Предоставлять Первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности центра. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

12.5. Работодатель предоставляет:

председателю первичной профсоюзной организации дополнительно к основному ежегодному отпуску 5 календарных оплачиваемых дней.

членам профсоюзного комитета по представлению председателя – до 3-х календарных оплачиваемых дней.

12.6. Работодатель включает Первичную профсоюзную организацию в список обязательной рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

12.7. Первичная профсоюзная организация имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

Правила внутреннего распорядка;

Положение об оплате труда работников;

Положение о премиях, доплатах и надбавках;

Соглашение по охране труда;

Нормы труда и их пересмотр;

График отпусков работников центра;

Форма расчетного листка;

Приказы о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;

Приказы о награждении работников;

Положение о курсах повышении квалификации сотрудников;

Положение об оказании материальной помощи работникам;

Согласование наложения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения в отношении членов Профсоюза (ст. 193,194 ТК РФ)

Приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации по п.2 ст. 81, подпункту «б» п.3 ст. 81 и п.5 ст. 81 ТК РФ.

Документы, содержащие нормы трудового права;

Обсуждение с Работодателем вопросов о работе центра и внесении предложений по ее совершенствованию.

13. Заключительные положения

13.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

13.2. Договор сохраняет свое действие до момента расторжения трудового договора с директором, либо переизбрания председателя первичной профсоюзной организации

- 13.3. Контроль, за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.
- 13.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) центра Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 13.5. При смене формы собственности центра, Договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.
- 13.6. При ликвидации центра, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 13.7. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 13.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 13.9. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении центра, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 13.10. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 13.11. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников центра (его структурных подразделений).
- 13.12. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
- 13.13. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания и распространяет свои правоотношения с 30.04.2022 года.

Нормативно-правовая основа Коллективного договора
(извлечения из законов Российской Федерации)

1. Закон «Об образовании» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021)

2. Постановление Правительства Российской Федерации

«О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» (от 29.11.2003 № 726).

3. Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Ст. 21 Основные права и обязанности работника

Ст. 22 Основные права и обязанности работодателя

Ст. 29 Представители работников

Ст. 30 Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

Ст. 35 Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Ст. 36 Ведение коллективных переговоров

Раздел III. Трудовой договор

Глава 10 Общие положения ст.ст.56-62

Глава 11 Заключение трудового договора ст.ст. 63-71

Глава 13 Прекращение трудового договора ст.ст. 77-82

Раздел V. Время отдыха

Глава 19 Отпуска ст.ст. 114-116, 122, 125, 128

Раздел VI Оплата и нормирование труда

Глава 20 Общие положения ст.ст.130-132

Глава 21 Заработная плата ст.ст. 133-137, 143-144, 153-154

Глава 30 Дисциплина труда ст.ст.191-194

Раздел X Охрана труда

Глава 31 Общие положения ст. 209

Глава 55 Особенности регулирования труда других категорий работников Ст. 351

Раздел XIII Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства

Глава 58 Защита трудовых прав работников профессиональными союзами ст.ст. 370-374

Глава 60 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров ст.ст. 381-389