Государственное автономное учреждение дополнительного образования Брянской области
«Детский технопарк «Кванториум»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026-2028 гг.

Утвержден на общем собрании трудового коллектива «20» января 2026 г. протокол № 1/16



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности государственного автономного учреждения дополнительного образования Брянской области «Детский технопарк «Кванториум» (далее - ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум», Учреждение), направлен на повышение социальной защищенности работников ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум», на обеспечение стабильности и эффективности его работы, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства Российской Федерации о труде.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 с последними изменениями и дополнениями от 01.05.2016 № 132-ФЗ (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273- ФЗ с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 10.01.2016, Уставом ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» и другими нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 3-х лет. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора либо продлить срок его действия на срок не более трех лет.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум», именуемые в дальнейшем «Работники»/«Работник», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Учреждения;

- ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум», именуемое далее «Работодатель», в лице его представителя - директора Учреждения.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Все условия коллективного договора являются обязательными.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум», не могут содержать

условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, о занятости, переобучении, о рабочем времени и времени отдыха сотрудников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум», гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем и другие вопросы, оговоренные сторонами по договору.

1.9. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников, на период действия данного договора в ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» соблюдаются прежние нормы.

1.10.В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум».

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

1.16. Изменения и дополнения в договор вносятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работники ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» в своей деятельности руководствуются действующим трудовым законодательством, Уставом ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум», Правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, индивидуальными планами работы,

положениями о структурных подразделениях, приказами директора Учреждения, трудовыми договорами, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основе трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней должности.

2.7. Работодатель обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, при определении должностных обязанностей работников;

- не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных и личных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы, осуществляющие пенсионное обеспечение;

- принимать решение с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных статьей 371 ТК РФ и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

2.8. Работники ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в соответствии с действующим законодательством, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора на неопределенный срок или срочного трудового договора. 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. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.10. Работники имеют право заключать трудовые договоры с Работодателем на проведение научно-исследовательских работ и дополнительных платных образовательных услуг.

2.11.Работники Учреждения, включая руководителя и заместителей руководителя наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому 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 лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты труда.

2.12. Штатное расписание ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» утверждается директором, исходя из задач и специфики Учреждения в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения руководителей структурных подразделений и согласовывается с Учредителем – департаментом образования и науки Брянской области.

2.13. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата Работников ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум», нарушения правовых гарантий Работников.

2.14. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

7) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

8) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

10) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.15. О возможном массовом высвобождении Работников информация в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» высвобождение является массовым, если сокращается более 30% Работников или более 50% Работников в течение 30 календарных дней.

2.16. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штатов имеют Работники:

- в семье, которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- получившие в ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- имеющие более высокую квалификацию;
- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- работающие со дня создания ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум»;
- одинокие матери, имеющие детей до 14-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста без матери;

2.17. Не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум», беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние.

2.18. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» и занятие открывшихся вакансий.

2.19. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

2.20. Работодатель обязан разработать должностные инструкции для всех категорий Работников и привести их в соответствие с требованиями законодательства Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Работодатель:

3.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации в Учреждении.

3.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Учреждения, обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.1.3. Способствует формированию позитивного образа преподавателя, педагога в общественном сознании. Содействует в повышении социального и профессионального статуса педагогических работников.

3.1.4. Определяет в пределах своих полномочий формы поощрения и общественного признания достижений в сфере образования работников Учреждения.

3.1.5. Способствует созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования в Учреждении.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников не реже одного раза в три года.

3.2.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего или профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-174,176 ТК РФ.

3.2.4. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками Учреждения аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.5. Способствовать участию работников в региональных этапах профессиональных конкурсов различных категорий педагогических работников.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны договорились:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с трудовым законодательством (ст. 91 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также на основании особенностей организационных и технологических условий труда отдельных категорий сотрудников Учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение 1 к Коллективному договору).

4.2. Продолжительность рабочей недели устанавливается 5-ти дневной.

4.3. Продолжительность рабочего дня работников учреждения устанавливается согласно графику работы в соответствии с ТК РФ.

4.4. Для работников учебно-вспомогательного персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-организаторам, методистам, тьюторам.

4.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

4.7. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.8. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.9. Режим работы учреждения устанавливается работодателем до начала учебного года на основании санитарно-гигиенических требований и Трудового кодекса РФ.

4.10. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников от выполнения непосредственно в организации своих должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

4.11. В периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

4.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час. Это правило действует и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.13. В Учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по желанию Работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.14. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.15. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей- инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами.

4.16. В выходные и нерабочие праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

4.17. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации считаются:

1 ,2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 мая – Праздник Весны и Труда; 9 мая – День Победы; 12 июня – День России; 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.18. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

В части реализации права на отдых Стороны договорились:

5.1. Общим выходным днем для Работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым днем является суббота.

5.2. В связи с особенностями деятельности Учреждения, по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни могут предоставляться в различные дни недели соответствующей категории работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

5.3. В течение рабочего дня Работникам ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются по соглашению между Работником и Работодателем.

5.4. Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех Работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год.

5.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.9. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

а) временной нетрудоспособности работника;

б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.11. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения конкурсных мероприятий, фестивалей, соревнований, допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.12. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной или праздничный нерабочий день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска (по личному заявлению) с сохранением среднего заработка в связи:

- при рождении ребенка в семье 3 календарных дня;
- для сопровождения детей 1 класса 1 сентября в школу;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников 3 календарных дня.

5.14. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.15. Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.16. Педагогические работники в соответствии со ст.335 Трудового кодекса Российской Федерации имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5.17. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Брянской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения с учетом обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2.2. Оплата труда каждого Работника ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» производится пропорционально количеству и качеству труда в соответствии с законодательством РФ о труде.

6.2.3. За профессиональное мастерство, интенсивность и напряженность, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, срочность, особую важность выполняемой работы и другие показатели могут устанавливаться доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, согласно Положению об оплате труда.

6.2.4. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум», утвержденным приказом директора № 4-од от «30» августа 2019 г.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.2.5. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

6.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы. При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу, выполненную в порядке совмещения профессий (должностей) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы (постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П; от 16.12.2019 № 40-П).

6.4. Установленная работникам Учреждения заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.5. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: 10 и 25 числа ежемесячно.

6.6. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.8. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода денежных средств в кредитную организацию.

6.9. Работник вправе 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 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.11. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии Учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением об оплате труда.

6.12. Учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.13. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.14. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

6.15. Стороны договорились:

6.15.1. Проводить мониторинг системы оплаты труда различных категорий работников, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию оплаты труда.

6.15.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников Учреждения.

6.16. В случаях, когда система оплаты труда работников Учреждения предусматривает увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление

доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных и Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором (гарантии при приеме на работу, по оплате труда и другие), Работникам ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» представляются и другие гарантии и компенсации, выплаты которых производятся за счет средств Работодателя.

7.2. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются:

- сохранение места работы за все время нахождения в командировке;
- сохранения среднего заработка;
- расходы по проезду, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной покупке проездных документов, плату за пользование в поездках постельными принадлежностями, стоимость проезда в вагоне повышенной комфортности (для руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера), возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным проездными документами;
- расходы по найму жилого помещения, при наличии оправдательных документов;
- день отъезда и день приезда считать сутками, независимо от времени отбытия и прибытия.

7.3. При направлении Работника на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего образования (впервые) Работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 40 календарных дней;
- сдачи зачетов и экзаменов на последующих курсах - по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной (дипломной) работы - четыре месяца;
- прохождения государственной итоговой аттестации - один месяц.

Один раз в год этим Работникам Работодатель оплачивает проезд к месту учебы и обратно. Также без сохранения заработной платы представляется

дополнительный отпуск в 15 календарных дней Работникам, допущенным к вступительным экзаменам, и Работникам слушателям подготовительных отделений для сдачи вступительных экзаменов.

7.4. При ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата с Работниками расторгаются трудовые договоры, в этом случае, Работодатель обязан предупредить Работников о предстоящем увольнении за два месяца до увольнения персонально под расписку.

Работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Если в Учреждении проводятся мероприятия по сокращению численности или штата Работников, то Работодатель обязуется предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакансию). И только если Работник откажется от этого предложения, Работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.

7.5. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в пределах имеющихся средств, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

7.6. В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и далее каждые пять лет с рождения) Работодатель обязуется выплачивать Работнику по его личному заявлению единовременную выплату в размере 3000 рублей.

7.7. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию, Работодатель обязуется выплачивать ему единовременную материальную помощь в размере не менее одного оклада в зависимости от стажа работы в ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум» при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

7.8. В связи с чрезвычайными обстоятельствами, в том числе со смертью близких родственников Работника (муж, жена, отец, мать, сын, дочь) Работодателем выплачивается материальная помощь в размере до 5000 рублей.

7.9. В связи с тяжелым материальным положением Работника при наличии средств Работодателем может выплачиваться материальная помощь, размер которой устанавливает директор ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум».

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений

деятельности. Создают условия для обеспечения доступности качественных образовательных услуг, улучшения ресурсного оснащения организации и др.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить создание и функционирование Системы управления охраной труда в Учреждении в рамках мероприятий:

8.2.1. Ежегодно разрабатывать и утверждать План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровня профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровня, в котором перечислены мероприятия, сроки исполнения, ответственные за исполнение сотрудники.

8.2.2. Выделять средства на выполнение ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, оценку профессиональных рисков, проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление Учреждением государственных (муниципальных) услуг и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения, а также на основании ежегодного перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровня профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровня.

8.2.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

8.3. Работодатель берет на себя следующие обязанности:

8.3.1. Организовывать обучение работников по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца работы, далее – по мере необходимости, в соответствии с нормами, установленными нормативными правовыми актами, регулирующими обучение и проверку знаний требований охраны труда.

8.3.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3.3. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также обеспечивать их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

8.3.4. Обеспечивать работников, работа которых связана с загрязнением, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в

соответствии с типовыми нормами. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств предусматриваются в локальном нормативном акте Учреждения.

8.3.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда.

8.3.6. Приобретать стенды, тренажеры, наглядные материалы, научно- техническую литературу для проведения инструктажей по охране труда, обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, обучающими и тестирующими программами.

8.3.7. Проводить выставки, конкурсы и смотры по охране труда, тренинги, круглые столы по охране труда.

8.3.8. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с действующим законодательством.

8.3.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.3.10. Обеспечивать за счет собственных средств в установленных законодательством случаях проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

8.3.11. Создавать в соответствии со статьей 224 ТК РФ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе будут входить представители работодателя и члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3.12. Обеспечивать антитеррористическую безопасность Учреждения в части оснащения системами видеонаблюдения. Работодатель устанавливает видеонаблюдение на рабочих местах, в служебных помещениях, в местах общего пользования на территории Учреждения на основании принятого локального нормативного акта.

8.3.13. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижения уровней профессиональных рисков.

8.3.14. Использовать возможности (с учетом финансово-экономического положения работодателя) доплаты работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, электро - и пожарную безопасность, уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета, в рамках экономии фонда заработной платы Учреждения.

8.4. Работники учреждения в свою очередь обязаны выполнять требования по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 9. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

9. Работодатель содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи.

В рамках реализации указанной программы, работодатель обязуется:

9.1. Определять в пределах своих полномочий формы поощрения и общественного признания достижений в сфере образования работников Учреждения. Содействовать повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала организации, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда.

9.2. Совместно с представителями профсоюзной организации Учреждения способствовать участию в региональных этапах профессиональных конкурсов различных категорий педагогических работников Учреждения.

РАЗДЕЛ 10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в Учреждении:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников;
- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;

- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2. Профсоюзная организация совместно с работодателем разрабатывает критерии педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг.

10.3. Работодатель в пределах своих полномочий вправе устанавливать различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Учреждения и профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ 11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», законодательством Брянской области, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом коллективного договора Учреждения.

11.1. Работодатель:

11.1.1. Признает работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности Учреждения и принимает во внимание при поощрении работников.

11.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации Учреждения бесплатно необходимые помещения (отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям) с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного профсоюзного органа и для проведения собраний и других мероприятий (ст. 377 ТК РФ).

11.1.3. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1 процента от заработной платы.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в порядке, установленном в Брянской областной организации Профсоюза. Задержка перечисления средств не допускается.

11.1.4. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.1.5. Обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

11.1.6. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.2. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда.

11.3. Стороны признают, что взаимодействие руководителя Учреждения с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено официальное мнение.

РАЗДЕЛ 12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Первичная профсоюзная организация Учреждения и ее органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников работодателя, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ч. 1 ст. 30 ТК РФ, - интересы всех работников Учреждения независимо от их членства в профсоюзе.

12.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

12.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением изменений норм труда, охраной труда и т.д.

12.2.3. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

12.2.4. Участвовать в работе комиссий Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

12.2.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

12.2.6. Осуществлять дополнительные меры социальной поддержки для членов профсоюза Учреждения.

РАЗДЕЛ 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

13.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет либо заключить новый договор.

13.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 30 дней после его подписания.

13.7. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

13.8. Стороны совместно разрабатывают мероприятия по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

13.9. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

От Работодателя:	**От Работников:**
Врио директора ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум»	Председатель первичной организации работников ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум»
Т.А. Моисеенко	П.С. Михейченков
_____	_____
«_____» _____ 2026 г.	«_____» _____ 2026 г.

13.8. Стороны совместно разрабатывают мероприятия по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

13.9. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

От Работодателя:

Врио директора ГАУ ДО
«Детский технопарк «Кванториум»

Т.А. Моисеенко

«20» 02 2026 г.

От Работников:

Председатель первичной организации работников ГАУ ДО «Детский технопарк «Кванториум»
П.С. Михейченков

«20» 02 2026 г.