

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2024 годы

От работодателя:

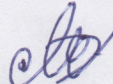
Руководитель образовательного
учреждения



(подпись, Ф.И.О.)
С.В. Новокрещенных
Дата 28.12.2021 г.
М.П. «Республиканский центр образования»

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения



(подпись, Ф.И.О.)
Б.М. Юнкуева
Дата 28.12.2021 г.
М.П. «Первичная профсоюзная организация работников народного образования г. Улан-Удэ»

Коллективный договор прошел регистрацию в
_____ рескоме Профсоюза

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Председатель территориальной
Профсоюзной организации _____
(Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 201__ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.



Улан-Удэ
2021

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы, Отраслевым Соглашением по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2022 – 2024 годы, Законом Республики Бурятия "Об образовании в Республике Бурятия", Государственной программой Республики Бурятия "Развитие образования и науки".

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работников в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Республиканский центр образования».

1.3. Сторонами соглашения являются:

- все работники учреждения, являющиеся и не являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – Батомункуевой Маргариты Александровны председателя профсоюзного комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);

- работодатель в лице его представителя – директора Новокрещенных Сергея Петровича (далее – работодатель).

Действие коллективного договора распространяется:

• на всех работников ГБОУ «Республиканский центр образования», уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного коллективного договора.

• 1.4. Коллективный договор определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательной организации, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием. Коллективный договор обязателен к применению в том числе: при заключении трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация ГБОУ «Республиканский центр образования» в лице ее выборных органов выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по

решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллектива и работников.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации.

1.17. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания и действует три года.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.19. Текст Соглашения публикуется сторонами на официальном сайте ГБОУ «Республиканский центр образования».

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом, как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и РБ законодательства и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников, с учетом ответственности сохранения персональных данных работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

9) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10) Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

11) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12) Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- болезнью работника;
- тяжёлым материальным положением.

13) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мотивированного мнения, согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников, в том числе положение о распределении стимулирующей части ФОТ;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- 6) положение о премировании работников;
- 7) положение об оказании материальной помощи работникам;

2.8. Стороны обеспечивают реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.9. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объёма педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

2.10. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации политики поддержки молодых специалистов в организациях:

- проведение работы с молодыми учителями с целью закрепления их в образовательных учреждениях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодых учителей;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка досуга молодых учителей, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательном учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается в письменной форме на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ № 2190-р от 26 ноября 2012г). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

Работодатель обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;

- объем учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

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

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по письменному запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 Трудового кодекса РФ.

3.3. 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 и условий их установления и (или) при их 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, иными соглашениями, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.4. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности, или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.5. Работодатель обязан не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических и иных работников образовательных организаций, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников образовательных организаций в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.6. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.7. Работники образовательного учреждения, включая директора и заместителей, руководителей структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской, воспитательной) работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей, воспитателей, работники образовательного учреждения, включая руководителей и заместителей руководителя наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как сопровождение учащихся, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами (мастерскими) и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, воспитателей, 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, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты труда и стимулирующих выплат.

3.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работа, не обусловленная трудовым договором или должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

3.9. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается также для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.10. Стороны договорились обеспечивать постоянный контроль за правильностью оформления, хранения и заполнения трудовых книжек работников.

3.11. Директор образовательного учреждения наряду с работниками ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.12. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ТК РФ:

81: п.п. 2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10;

84 абз.3;

336 п.п. 1, 2.

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.13. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, реализующим основные и дополнительные общеобразовательные программы, предполагающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Минобрнауки РФ №536 от 11.05.2016 г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91

ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

3) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4) Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

5) При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.9 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается, исходя из производственной необходимости.

6) Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

8) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

9) Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, сокращения учебной нагрузки согласно индивидуальной программы реабилитации ребёнка-инвалида;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

10) В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

11) Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

12) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

13) Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

14) Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией или предоставлены в виде количества дней за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3) Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в

порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

4.3. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение № 1), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

- врачу-психиатру РПППК продолжительностью 30 рабочих дней (ст.116, 118, 120 ТК) за вредные условия труда, связанные с выездными обследованиями умственно отсталых детей, детей с поражениями центральной нервной системы, с нарушениями психики.

2) Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -3 дня;
- на похороны близких родственников (родители, муж, жена, братья, сестры, дети) -3 дня;

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия, в условиях

реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников ГБОУ «Республиканский центр образования», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение №2).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера ГБОУ «Республиканский центр образования», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома (Приложение №3).

3) Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Установить компенсационные выплаты учителям дистанционного обучения, педагогам-психологам, рабочие места которых находятся в сельской местности в размере 0,25% от базового оклада.

5) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Бурятия.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

б) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7) За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка и рецензирование письменных работ, сопровождение учащихся, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников ГБОУ «Республиканский центр образования».

8) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, стаж педагогической работы, сложность и приоритетность предмета, сопровождение учащихся (кураторство районов специалистами РПМПК), проверку и рецензирование письменных работ являются обязательными.

9) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

10) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

11) Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

12) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

13) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 10 числа текущего месяца (аванс), 25 числа текущего месяца (окончательный расчёт за прошедший месяц).

14) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

15) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается, как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

16) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в

размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

17) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме 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. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

18) При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.3. Наполняемость классов, установленная Положением об организации дистанционного обучения детей-инвалидов в Республике Бурятия является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3) Производить доплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам в размере 25 процентов к сумме выходного пособия за счёт собственных средств учреждений, средств учредителей (кроме бюджетных).

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учредителя.

3) Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

4) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- (другие категории работников).

6.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации (первая и высшая квалификационная категория);
- принцип обязательности прохождения аттестации (на соответствие занимаемой должности);
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения

6.6. Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

1) Решение о проведении аттестации педагогических работников принимается директором.

2) Директор издает соответствующий распорядительный акт, включающий в себя список работников, подлежащих аттестации, график проведения аттестации и доводит его под роспись до сведения каждого аттестуемого не менее чем за месяц до начала аттестации.

3) Проведение аттестации педагогических работников, осуществляется на основании представления директора в аттестационную комиссию.

4) В представлении работодателя в аттестационную комиссию должны содержаться следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество;
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) уровень образования и квалификация по направлению подготовки;
- г) информация о прохождении повышения квалификации;
- д) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения).

е) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности и (или) профессиональных стандартов, в том числе в случаях, когда высшее или среднее профессиональное образование педагогических работников не соответствует профилю преподаваемого предмета либо профилю педагогической деятельности в организации.

5) Педагогический работник с представлением должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу), сведения о прохождении им независимой оценки квалификации, а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия со сведениями, содержащимися в представлении работодателя.

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением работодателя составляется соответствующий акт, который подписывается работодателем и лицами, в присутствии которых составлен акт.

6) Не позднее, чем за 1 месяц до начала аттестации работодатель должен сдать Представление в аттестационную комиссию на работников, которым необходимо пройти аттестацию на соответствие занимаемым должностям.

7) Педагогический работник знакомится под роспись с результатами аттестации, оформленными протоколом.

На каждого педагогического работника, прошедшего аттестацию, составляется выписка из протокола, которая подписывается секретарем аттестационной комиссии и содержит следующие сведения: фамилию, имя, отчество аттестуемого, наименование его должности, дату проведения заседания аттестационной комиссии, результаты голосования при принятии решения. Выписка из протокола и представление работодателя хранятся в личном деле педагогического работника.

8) Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в суд в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9) В случае признания педагогического работника соответствующим занимаемой должности при условии прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации работодатель принимает меры к направлению его на профессиональную переподготовку или повышение квалификации в срок не позднее одного года после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения. По завершению обучения педагогический работник представляет в аттестационную комиссию отчет об освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

10) В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

11) Аттестации не подлежат следующие педагогические работники:

а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в данной организации;

б) беременные женщины;

в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

г) находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г» пункта 24 данного Порядка, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «д» пункта 24 данного Порядка, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

12) Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогического работника утверждается приказом организации.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

1) Финансирует мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от затрат учреждения по основному виду деятельности согласно ст. 226 ТК РФ.

2) Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 г. № 426-93 («О специальной оценке условий труда»).

3) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

4) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

5) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6) За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами моющих и обезвреживающих средств.

7) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

8) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

9) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

10) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

11) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

12) Устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом директора возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

13) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

14) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам один оплачиваемый рабочий день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

15) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

16) Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.2. Профком:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

2) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

3) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

4) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

5) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

1) Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

2) Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Стороны договорились:

1) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов при наличии бюджетных средств.

2) Предоставлять возможные в рамках бюджета дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

8.4. Работодатель обязуется:

1) В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих учителей в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ «Республиканский центр образования» (Приложение № 6).

2) В честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение (в пределах средств, выделенных на оплату труда, и внебюджетных средств).

3) Оказывать материальную помощь работникам учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ «Республиканский центр образования» (Приложение № 7).

4) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

5) Предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19).

8.5. Профком:

1) Оказывает возможную финансовую помощь членам профсоюза, больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

3) Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 0,20% к ставке заработной платы (окладу).

9.2. Стороны договорились:

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

3) Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Работодатель устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодых специалистов в размере 0,1% к ставке заработной платы (окладу) за фактическую нагрузку в течение трех лет.

Х. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия.

10.2. Работодатель:

1) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

3) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

4) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы.

2) члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, Бурятским рескомом Профсоюза работников образования.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников образовательной организации.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1.

Оклады работников ГБОУ «Республиканский центр образования» по профессиональным квалификационным группам

ПКГ	Квалификационн ые уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуе мый размер оклада (руб.)	Повышающи й коэффициент к окладу	Размер оклада (руб.)
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)					
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	2 квалификационн ый уровень	Диспетчер образовательной организации	8353	1,15	9606
ПКГ должностей педагогических работников	2 квалификационн ый уровень	педагог-организатор; социальный педагог	9706	1,24	12035
	3 квалификационн ый уровень	методист; педагог-психолог	9706	1,27	12327
	4 квалификационн ый уровень	Педагог-библиотекарь; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9706	1,31	12715
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		Руководитель структурного подразделения	12239	1	12239
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)					
ПКГ должностей врачей и провизоров	2 квалификационн ый уровень	Врач	11190	1	11190
Оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)					
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 1 уровня	1 квалификационн ый уровень		7552	1	7552
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 2 уровня	1 квалификационн ый уровень	секретарь руководителя	8353	1	8353
	2 квалификационн ый уровень		8353	1,15	9606
	3 квалификационн ый уровень		8353	1,2	10024
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 3 уровня	1 квалификационн ый уровень	Инженер-программист; специалист по закупкам; специалист по кадрам	9706	1	9706
Оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (утверждены					

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)					
ПКГ общепромышленных должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	кладовщик; уборщик служебных помещений	7552	1	7552
ПКГ общепромышленных должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	7552	1	7552
	4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля (автобуса), занятый перевозкой детей	7552	1,3	9818

Приложение № 2.

	Виды компенсационных выплат	Применяемый коэффициент от базового оклада
1	АУП (заместителям директора, руководителям структурного подразделения), УВП, учителям и другим педагогическим работникам за работу в образовательном учреждении, осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, детей-инвалидов, детей с отклонениями в развитии, детей, находящихся на длительном лечении в лечебных учреждениях, работникам РПМПК: учителям-дефектологам, педагогам-психологам, учителям-логопедам, социальным-педагогам, врачам, секретарю, специалистам по кадрам, инженерам-программистам, диспетчеру образовательной организации.	0,15
2	учителям дистанционного обучения, педагогам-психологам, рабочие места которых находятся в сельской местности	0,25
3	Административно-управленческим и медицинским работникам за продолжительность административно-управленческой и медицинской работы	
3.1	От 5 до 15 лет	0,05
3.2	От 15 и выше	0,1

	Виды тарифицируемых стимулирующих выплат	Применяемый коэффициент от базового оклада
1	Коэффициент квалификации (кк)	
1.1.	Руководителям, заместителям	
	соответствие занимаемой должности	
1.2.	Педагогическим работникам	
	высшая квалификационная категория	0,2
	I квалификационная категория	0,1
1.3.	Медицинским работникам	
	высшая квалификационная категория	0,2
	I квалификационная категория	0,1
	II квалификационная категория	0,05
1.4.	За руководство муниципальным методическим объединением педагогов-психологов	0,05
1.5.	За руководство методическими объединениями учителей	0,05
1.6.	Коэффициент классности (Ккл)	
1.6.1	водителям легковых автомобилей, автобусов	
	- первый класс (имеющих право на управление транспортными средствами категории «В», «С», «Д»)	0,25
	- второй класс (имеющих право на управление транспортными средствами двух категорий)	0,1
1.6.2	Коэффициент стажа (Кст)	до 0,1
	педагогическим работникам Центра	
	От 5 до 15 лет	0,05
	От 15 и выше	0,1
1.7.	Коэффициент уровня управления	
	- руководитель структурного подразделения	0,7
1.8.	Коэффициент за сложность и напряжённость работы	до 1,0
	руководителям структурных подразделений в зависимости от объема и сложности выполняемой работы	1,0
	- старшему методисту	1,0
	- за администрирование сайта	0,5
	8) Методистам, педагогу-организатору, педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-библиотекарю, социальному педагогу, тьютеру Республиканского центра образования детей-инвалидов, детей с ОВЗ, детей, находящихся на длительном лечении	0,4

	9) педагогам-психологам РЦППМСП за напряженность и ненормированный рабочий день, связанный с работой по сетевому принципу, участием в работе КДНиЗП, СК, посещением семей, оказанием экстренной помощи	0,7
	10) инженерам-программистам, диспетчерам, специалистам по кадрам, секретарю	1,0
	- педагогическим и медицинским работникам РПМПК, РЦППМСП (учителю-логопеду, учителю-дефектологу, социальному педагогу) за напряженность и ненормированный рабочий день, связанный с проведением индивидуальных занятий, консультированием детей со сложными диагнозами, выездными обследованиями детей в районах республики, работу с протоколами (ведение в бумажном виде и электронной базы данных), консультирование районных и школьных психолого-медико-педагогических консилиумов.	0,6
	- водителям Центра за напряженность и ненормированный рабочий день при выездах в районы Республики Бурятия: с педагогами, для проведения мониторинга знаний учащихся, обследования жилищных условий учащихся; инженерами-программистами для обучения учащихся и их родителей, ремонта и замены технического оборудования, специалистами РПМПК, ответственность за их жизнь и здоровье.	1,0
	- Рабочему по обслуживанию здания за оперативность и самостоятельность устранения технических неполадок и аварийных ситуаций, организацию незапланированных возникших ремонтных работ.	1,0
	- Кладовщику за материальную ответственность оборудования.	1,0
	- Специалисту по закупкам за своевременное проведение торгов.	0,9
	- МОП за расширение зоны обслуживания (уборка подвальных помещений, этажность, использование препаратов бытовой химии).	1,0
1.9.	Коэффициент почетного звания (Кзв)	
	Педагогическим работникам:	
	- при награждении почетными званиями Российской Федерации	0,1
	- при награждении почетными званиями Республики Бурятия	0,05
1.10.	Коэффициент ученой степени (Куст)	
	-Кандидат наук	0,05
	- Доктор наук	0,1
1.11.	Надбавка за интенсивность труда	
	Педагогическим работникам:	
	- за рецензирование письменных работ:	0,1 до 0,2
	- учителям русского языка, математики, учителя 0-1 классов;	0,2
	- учителям 2-4 классов, иностранных языков, физики, химии, литературы, бурятского языка как государственного, родного языка, родной литературы, учителя классов обучения детей с умственной отсталостью;	0,15
	- учителям информатики, биологии, географии, истории, обществознания, астрономии	0, 1

- за неаудиторную занятость: проведение консультаций в выпускных классах (за 1 класс) во втором полугодии учебного года	0,03
Руководителям методическими объединениями:	До 0,1
- за участие во внутришкольном контроле	0,05
- за эффективное использование и развитие профессионального потенциала педагогов	0,05
Руководителям муниципальным методическим объединением педагогов-психологов:	До 0,1
- за участие в контроле за работой педагогов-психологов муниципального образования	0,05
- за эффективное использование и развитие профессионального потенциала педагогов-психологов	0,05

	Виды стимулирующих выплат (в соответствии с Положением о стимулирующей части фонда оплаты труда)
1	единовременная стимулирующая выплата за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда (в т.ч. к Международному Дню учителя, по итогам квартала, года)
	АУП, руководителям структурных подразделений, педагогическим и другим работникам Центра
2	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра
	АУП, руководителям структурных подразделений, педагогическим и другим работникам Центра
3	за внедрение новых методов и разработок, рекомендаций в образовательный процесс, в том числе по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, использование инновационных авторских программ
	АУП, руководителям структурных подразделений, педагогическим и другим работникам Центра
4	за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом
	учителям дистанционного обучения, специалистам РЦППМСП
5	за обобщение и распространение передового педагогического опыта, разработку и реализацию мероприятия, направленного на социально-психологическое и педагогическое просвещение субъектов образовательного процесса (проведение мастер - классов, открытых занятий, тренингов, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, родительских собраниях и т.д.) работу в качестве эксперта, в комиссиях, советах, рабочих группах, в составе жюри
	АУП, руководителям структурных подразделений, педагогическим и другим работникам Центра
6	за подготовку призеров районных, республиканских, всероссийских и международных олимпиад, в том числе по психологии, конкурсов, выставок, соревнований и пр.
	методистам, включая старшего, педагогу-организатору, педагогам-психологам, учителям дистанционного обучения
7	за подготовку и проведение семинаров для специалистов рай(гор)управлений образования, педагогических работников образовательных учреждений
	Педагогическим и медицинским работникам Республиканского центра образования детей-инвалидов, детей с ОВЗ, детей, находящихся на длительном лечении, РЦППМСП
8	качественную организацию системы оповещения детей и родителей, отсутствие сбоев работы электронного документооборота (журнала, расписания, сайта)
	Заместителю директора по УВР, методистам, диспетчерам учебного процесса
9	качественное ведение технического сопровождения учебного процесса, организацию оперативного устранения технических неполадок оборудования детей и педагогических работников, оперативное устранение сбоев работы сети Интернет, обслуживание более 100 единиц компьютерной техники, объединённых в

	локальную сеть.
	Инженерам-программистам, диспетчеру технического сопровождения, тьютеру
10	качественное выполнение наиболее сложных видов деятельности (инвентаризация рабочих мест детей и педагогических работников в районах, аварийные работы, проведение электронных торгов и пр.)
	Заместителю директора по АХЧ, инженерам-программистам, диспетчерам, МОП, рабочему по обслуживанию здания, кладовщику, специалисту по закупкам.
11	качественное выполнение наиболее сложных видов деятельности (оказание экстренной психологической помощи, участие в качестве эксперта в следственных мероприятиях, конфликтных комиссиях, заседаниях судов и пр.)
	Заместителю директора, руководителю структурного подразделения, специалистам РЦППМСП
12	за организацию работы по обучению вновь принятых педагогов навыкам работы на специализированном оборудовании, в программном обеспечении, электронном журнале, обучению родителей вновь принятых детей
	Диспетчерам, инженерам-программистам, педагогам-наставникам
13	За проведение кружковой работы с детьми Центра.
	Учителям дистанционного обучения

	Виды премий	В денежном выражении
1	по итогам работы (квартал, полугодие, год)	
	АУП, руководителям структурных подразделений, педагогическим и другим работникам Центра	Максимальным размером не ограничивается
2	при награждении органами власти Российской Федерации и Республики Бурятии, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Бурятия, при соответствии профилю работы	До 3000
	Заслуженный учитель Российской Федерации	
	Почетные звания Российской Федерации	
	Почетные звания Республики Бурятии	
3	за выполнение особо важных и срочных работ (за оперативность и качественный результат труда)	До 3000
	АУП, руководителям структурных подразделений, педагогическим и другим работникам Центра	
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства педагогических и других работников	
	Участие в Республиканских конкурсах	До 5000
	Участие во Всероссийских конкурсах	До 10000
	Призовые места в школьных конкурсах	До 3000
	Призовые места в Республиканских конкурсах	До 10000
	Призовые места во Всероссийских конкурсах	До 15000

	Виды материальной помощи и социальных выплат	Применяемый коэффициент
1	достижения пенсионного возраста	
	работникам Центра: - при достижении пенсионного возраста	До 3 000 рублей
2	В качестве материальной помощи на похороны в случае смерти ближайших родственников	
	работникам Центра	До 3000 рублей
3	В качестве разовой материальной помощи на лечение в случае длительной болезни, проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов	
	работникам Центра	До 5000 рублей
4	В качестве разовой материальной помощи пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве	
	работникам Центра	До 5000 рублей

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575805

Владелец Новокрещенных Сергей Петрович

Действителен с 18.03.2022 по 18.03.2023