

РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ
Комитет экономического развития
и туризма



БУРЯАД УЛАС
УЛААН-УДЭ ХОТЫН ЗАХИРГААН
Эд засагай хүгжэлтын
ба аяншалгын хороон

Ленина ул., д.54, г. Улан-Удэ, 670000, тел.: (3012) 21-86-77, e-mail: ker@ulan-ude-eg.ru

№ 628 от 01.09.2022
на № _____ от _____

ГБПОУ «Бурятский республиканский
педагогический колледж»
г. Улан-Удэ, ул. Х. Намсараева, 5

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Комитет экономического развития и туризма Администрации г. Улан-Удэ сообщает, что Коллективный договор ГБПОУ «Бурятский республиканский педагогический колледж» зарегистрирован

«26» августа 2022 года, регистрационный номер 182

Срок действия коллективного договора до 25.08.2025

При регистрации Коллективного договора не выявлены условия, ухудшающие положение работников. Договор соответствует трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Председатель Комитета

В.М. Жербанов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между представителем нанимателя (Работодателем) и

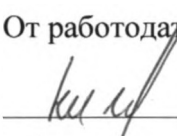
работниками Государственного бюджетного

профессионального образовательного учреждения

«Бурятский республиканский педагогический колледж»

на 2022 – 2025 годы

От работодателя:

 / Нимбуева С.Ц. /

Директор Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Бурятский республиканский
педагогический колледж»



«26» августа 2022 года

От работников организации:

 / Карнакова Е.А. /

Председатель Первичной профсоюзной
организации Бурятского республиканского
педагогического колледжа Бурятской
республиканской организации профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации



«26» августа 2022 года



Администрация г.Улан- Удэ

Комитет экономического развития и туризма

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

«26» августа 2022 г.

Регистрационный № 182

и.о.н. Мисакова Н.С.

(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)

Подпись 

г. Улан-Удэ

2022

1 .Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее- коллективный договор) заключен в соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации, требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 17.11.2021 г., Закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», редакция от 11.06.2021 г. , Федерального закона от 19.04.1991 № 1032-1, Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.11.2021 N 374-ФЗ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Республики Бурятия от 13.12.2013 № 240-V «Об образовании в Республике Бурятия», Отраслевого соглашения по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2022-2025 годы.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Бурятский республиканский педагогический колледж» (далее- учреждение), а также определяет дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников учреждения по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор определяет согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждения, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице директора учреждения (далее – работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников образования Республики Бурятия, интересы которых представляет Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения (далее – профком), в лице Председателя профкома.

Профком является полномочным представительным, выборным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профкома, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе на работников, заключивших договор о работе по совместительству.

Работодатель обязуется в месячный срок с момента заключения коллективного договора ознакомить работников с текстом коллективного договора.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор

сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям;
- 8) инструкции по охране труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию (на общем собрании работников учреждения); участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Стороны договорились проводить совместную деятельность, направленную на повышение качества образования, повышение производительности труда работников учреждения, результативность деятельности учреждения.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

- обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения функциональных обязанностей;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- проводить систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников;
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников;
- предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров и т.д.);
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, трудовым договором;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представлений соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное медицинское, социальное страхование работников, в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2. Профком обязуется:

- способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению работниками трудовых обязанностей;
- выступать представителем от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, другие производственные и социально-экономические проблемы;
- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;
- выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.
- представлять и защищать интересы работников в государственной инспекции труда и суде, используя установленные законодательством способы защиты;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно- бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- осуществлять самостоятельно, либо через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов профкома;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия в учреждении;

2.3. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности согласно трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности;

- способствовать повышению эффективности учебного процесса, улучшению качества преподавания, использовать передовой опыт коллег;

- беречь имущество работодателя;

- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), немедленно информировать о случившемся в администрацию учреждения;

- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и в исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах, помещениях, мастерских и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование, экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы;

2.4. Работники несут материальную ответственность:

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенному работнику.

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

- принимать локальные нормативные акты по вопросам трудовых правоотношений;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. Профком имеет право:

- получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в том числе:

- по реорганизации и ликвидации работодателя;

- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, 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. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный срок или определенный срок до пяти лет, установленный уставом организации или соглашением сторон. Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего

месячного заработка.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работодатели 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 вредными и (или) опасными 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.

3.4. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны: • 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.

3.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора 14 (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.

3.6. Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью. 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 ТК РФ (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.

3.7. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к 15 трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской, воспитательной) работы без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. При замещении должностей преподавателей, воспитателей, работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, 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 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. Руководитель образовательной организации в срок не менее чем за два месяца 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, их заместителей образовательных организаций, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, 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. В соответствии с ч. 2 ст. 312.6 Трудового кодекса РФ при использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств (Интернет-трафика), средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях среднего профессионального и высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.);

- организовывать проведение аттестации педагогических работников.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. 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.

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

- 81: п.п. 2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10;

- 84 абз.3;

- 336 п.п. 1, 2,

производить с учетом мотивированного мнения профкома.

5.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также работники:

- имеющие двух и более иждивенцев;

- получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденные председатели профкома;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.2.3. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 8, 9 ст. 81 ТК РФ и п. 13 ч.1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;

5.2.4. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если

невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии.

5.3. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профкомом;

5.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

6. Рабочее время и время отдыха

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного оборудования и дистанционных образовательных технологий. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с ч. 3 ст. 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативно-правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный №36204);

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный №42388), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением

электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

- предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 Трудового кодекса РФ;
- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных от обязательного присутствия в образовательной организации дней для педагогических работников, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (урокам).

6.3. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий. Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифноквалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, в том числе личными планами педагогического работника.

6.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

6.5. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, студентов

6.6. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

6.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других 20 образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях

6.9. Нагрузка педагога-психолога составляет 36 часов в неделю, из них:

- на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с обучающимися, воспитанниками;
- на экспертную, консультационную работу с

педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательной организации; на участие в психологомедико-педагогическом консилиуме образовательной организации педагог психолог затрачивает 18 часов в неделю;

- остальное время, в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени, является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся, воспитанников; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.). Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательной организации (при обеспечении администрацией организации необходимых условий работы с учетом специфики и требований к профессиональной деятельности педагога-психолога), так и за его пределами, что определяется правилами внутреннего распорядка образовательной организации.

6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.10.1. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения государственной итоговой аттестации учащихся, экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.10.2. Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатели утверждают график отпусков с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, для принятия локальных нормативных актов.

6.11.1. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.11.2. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 ст. 124 Трудового кодекса РФ).

6.11.3. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

6.11.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному

распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

6.11.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесен 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 переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.12. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденный ПК СССР от 30 апреля 1930 г. №169).

6.13. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

6.14. 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)). Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

6.15 Работодатель обязуется:

6.15.1. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, по письменному заявлению работника:

- при рождении ребенка в семье — 1 календарный день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для провода детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) — 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей) — 5 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при использовании ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — 3 календарных дня;
- работающим инвалидам — 3 календарных дня;
- 2 оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19). (Решение МО и Н РБ 17.11. 2021 № 01/36/4414)

6.16 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, установленных ст.ст.128, 263 ТК РФ.

6.17. 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 (ст. 128 ТК РФ).

6.18. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ.

6.19. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении полностью, независимо от времени поступления на работу.

6.20. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

6.21. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в столовой 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)

7. Оплата и нормы труда

7.1. Система оплаты труда, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) профкома.

7.2. Заработная плата работнику учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором в соответствии с нормативно – правовыми актами, регулирующими порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

7.3. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа месяца.

7.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- базовых окладов;
- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера. (ст. 136 ТК РФ)

7.5. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются согласно приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.6. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов, учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

7.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 12.12.2019 N 661 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях.

7.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда. (ст. 209.1 ТК РФ)

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

7.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложение на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Оплата труда работников в ночное время (22.00-6.00) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

7.12. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

7.13. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не

может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.14. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

7.15. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию по определенному предмету, за стаж педагогической работы, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.).

7.16. Преподавателям, замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление групп на подгруппы, устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.17. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

7.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организаций, по согласованию с учредителем.

7.19. Превышение нормативной наполняемости групп в образовательных организациях компенсируется установлением соответствующей доплаты педагогическим работникам за интенсивность труда. Порядок, условия и размеры доплат определяются коллективным договором, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательных организаций, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

7.20. Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном для понимания работниками формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.21. Установление штатного расписания является компетенцией образовательной организации. При его формировании организация должна, в первую очередь, учитывать задачи реализации ФГОС.

7.22. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ), увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

7.23. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Российской Федерации размера минимальной заработной платы, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку.

7.24. Стимулирующие выплаты регламентируются Положением об оплате труда учреждения.

7.25. Стимулирующие выплаты директора учреждения устанавливаются Министерством образования и науки РБ по результатам деятельности учреждения.

Для формирования фонда стимулирования руководителей направляется до 3% фонда оплаты труда, выделяемого учреждению из республиканского бюджета на текущий финансовый год. Экономия по фонду стимулирования руководителей направляется на стимулирование работников учреждения.

На выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

7.26. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для понимания работниками формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны выражают намерение проводить работу по выработке предложений, касающихся мер социальной поддержки педагогических работников, и отстаивать право данной категории граждан на предусмотренные законодательством льготы и гарантии, в том числе:

8.1.2. Получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже, чем раз в три года;

8.1.3. Сохранение места работы (должности), средней заработной платы, а также возмещение расходов (проезд, проживание, суточные) в случае направления работника в служебную командировку;

8.1.4 Премирование лучших преподавателей за достижения в педагогической деятельности по результатам ежегодного конкурса, проводимого среди работников образовательных организаций, чей педагогический стаж составляет не менее 3-х лет.

8.2. В отношении профессиональных образовательных учреждений предусмотрено следующее:

8.2.1. Определение размеров государственной академической стипендии и государственной социальной стипендии осуществляется администрацией

образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

8.2.2. Взимание платы за проживание в общежитии для всех категорий студентов, включая семейных, устанавливается по числу мест, занимаемых в комнате, и подразумевает оплату за пользование жилым помещением и коммунальные услуги;

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

8.2.3 Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному 34 обеспечению

8.3. Стороны рекомендуют органам управления образованием:

8.3.1. Учитывать мнение профсоюзных организаций при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательных организаций к государственным и ведомственным наградам;

8.3.2. Учитывать мнение профсоюзных организаций и результаты выполнения условий коллективного договора, территориального и отраслевого соглашений при рассмотрении вопроса о представлении руководителей образовательных организаций к государственным и ведомственным наградам.

8.4. Работодатель организует в учреждении общественное питание (столовую).

8.5. Работодателем могут предусматриваться расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

8.6 Приобретение аптек за счет средств профсоюзных взносов по структурным подразделениям.

8.7 Проведение периодических медосмотров за счет работодателя.

8.8. Выделение средств за счет профсоюзных взносов на проведение мероприятий совета ветеранов в размере 20 000 руб. в течение года.

8.9 Выделение средств на проведение мероприятий для детей членов профсоюза: Новый год, 1 июня.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по

охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2020 N 503-ФЗ.

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

- Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

- Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

- Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

- Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

- Оказывать материальную помощь работникам из средств платных услуг в следующих случаях:

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, а также пунктом 8 ст. 77 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий, по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.12. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - органы соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами

которого они являются (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.13 Администрация предоставляет не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации — 3 дня, а членам профкома — 2 календарных оплачиваемых дня к отпуску

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во - взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять 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.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении директором учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде; условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора посредством ведения с представителем работодателя предварительных переговоров в интересах работника.

11.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Осуществлять мероприятия по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.15. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

11.16. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными знаками и знаками членов профкома за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в профкоме, в том числе премирование в размере 2 000 руб.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Работодатель в месячный срок после подписания коллективного договора ознакомливает всех работников учреждения с настоящим коллективным договором.

12.3. Работодатель размещает текст коллективного договора на сайте учреждения.

12.4. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.5. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников не реже одного раза в год.

12.6. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

12.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников учреждения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

12.10. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законодательством.

12.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575786

Владелец Нимбуева Соелма Цыдыповна

Действителен с 14.04.2022 по 14.04.2023