


СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной
организации работников
ГАПОУ РБ «РМК»

Директор ГАПОУ РБ «РМК»


Э.Ю. Дандарова
28 декабря 2021г.



В.М. Андреев

28 декабря 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МНОГОУРОВНЕВЫЙ КОЛЛЕДЖ»
на 2022- 2024 годы**



Администрация г.Улан-Удэ
от экономического развития и туризма

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

29» декабря 2021 г.

Регистрационный № 246

М.И. Мележиков

(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)

Подпись

г. Улан-Удэ,
2021 год

Дополнительное соглашение №1

в коллективный договор на 2022-2024 годы Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Бурятия «Республиканский многоуровневый колледж», зарегистрированный в Комитете экономического развития Администрации г. Улан-Удэ под регистрационным номером №246 от 29.12.2021 г.

Внести дополнительный пункт 7.16 в раздел 7 коллективного договора:

«работодатель обязуется предоставить два оплачиваемых дополнительных дня отпуска, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции»

Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу, с даты его подписания обеими сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГАПОУ РБ «РМК»



Дандарова Э.Ю.

Директор ГАПОУ РБ «РМК»



Андреев В.М.

15 СЕН 2022



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице уполномоченных представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Республики Бурятия «Республиканский многоуровневый колледж» (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Отраслевым Соглашением по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2022 – 2024 годы, иными нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Настоящий коллективный договор заключен 28 декабря 2021 года.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя директора учреждения Андреева Виталия Михайловича.

Работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников (далее – профсоюз), от имени которой действует председатель первичной профсоюзной организации Дандарова Энгельсина Юрьевна.

1.3. Срок начала действия настоящего коллективного договора исчисляется с 01 января 2022 года, а срок окончания действия 31 декабря 2024 года.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе работников обособленных структурных подразделений - филиалов и представительств.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней со дня его подписания, путем размещения на официальном сайте учреждения в сети Интернет, а также размещен в зданиях учреждения.

1.6. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохра-

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. 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, которые оформляются дополнительными соглашениями, принимаемыми с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленной для принятия локальных нормативных актов ст. 372 ТК РФ.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, а также вносимые в них изменения принимаются с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 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 путем переговоров.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профсоюза:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, регламентирующие процедуру начисления выплат стимулирующего характера;
- 3) Положение о порядке установления объема учебной нагрузки преподавателей, а также ее изменения;
- 4) Соглашение по охране труда (на период действия определенный соглашением);
- 5) Инструкции по технике безопасности и охране труда;
- 6) Перечень профессий и должностей работников учреждения, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 7) Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) Профессий и должностей, которым выдаются смывающие и обеззараживающие средства;
- 9) Перечень профессий и должностей работников учреждения, с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска;
- 10) Положение, регулирующее вопросы оказания материальной помощи работ-

никам;

11) Иные локальные акты, которые, в соответствии с ТК РФ принимаются с учетом мнения профсоюза.

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

- учёт мнения (по согласованию) профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным п.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в работе общего собрания (конференции) работников и обучающихся, и иных органов управления учреждением в порядке, установленном Уставом учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы участия в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, Уставом учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, Отраслевым соглашением по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2019-2021 годы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки на учебный год, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.4. В соответствии со ст.58 ТК РФ трудовой договор в зависимости от срока разделяется на два вида:

- заключаемые на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен иными федеральными законами.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Работодатели обеспечивают заключение с работниками трудовых договоров, оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам, которые предусматривают 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);
- 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.);
- 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 с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при вве-

дении эффективного контракта», обеспечивают заключение в письменной форме трудового договора или оформление дополнительного соглашения к трудовому договору с работниками, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.7. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюза.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация образовательного учреждения, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

2.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, в том числе и в филиалах учреждения.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае, когда причины, указанные в пункте 2.8. настоящего коллективного договора, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором.

2.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, с учетом необходимости извещения работников о их введении не позднее чем за два месяца. (ст.162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Прекращение трудового договора оформляется приказом.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, выбора работником электронной трудовой книжки работодатель выдает справку формы СТД-Р (сведения о трудовой деятельности работника) за подписью руководителя.

Если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или сведения по форме СТДР работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться либо дать согласие на отправление по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку сведения о трудовой деятельности работника. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи сведений о трудовой деятельности в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» п. 6 части первой ст.81 или п.4 части первой ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины,

срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего сведений о трудовой деятельности после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.13. Изменение требований к квалификации 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. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд образовательного учреждения, где оплачивая курсы вправе требовать с работника отработать их в течение 3-х лет, либо возврат затраченных средств на обучение.

3.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе на основании рекомендаций аттестационной комиссии на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором и иными нормативно правовыми актами.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом процедуры учета мнения (по согласованию) профсоюза, установленной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

3.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессио-

нального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

3.3.5. Представлять 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, обучение вторым профессиям.

3.3.6. Аттестация педагогических работников и иных работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения, принимаемых с учетом процедуры учета мнения (по согласованию) профсоюза, установленной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.3.7. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой учреждением.

3.3.8. Информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, доводится работодателем до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации.

Доведение указанной в настоящем пункте информации осуществляется путем ознакомления педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников учреждения, подлежащих аттестации и график ее аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.

3.3.9. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.10. Увольнение педагогического или иного работника вследствие недостаточной квалификации не 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 его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать

работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ). Согласно отраслевого соглашения устанавливаются следующие критерии:

Ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

Сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81 ТК РФ, абз.3 статьи 84 ТК РФ, пункты 1, 2 статьи 336 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение руководителя профсоюза и его заместителей 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) производится только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. При этом работник в письменной форме обязан согласовать с работодателем конкретный день и период времени, которые будут предоставлены для самостоятельного поиска работы.

4.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст.261 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что 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 лица: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие де-

тей-инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет; лица совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе.

4.6. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, ч.1 ст. 81 ТК РФ и п. 2, 8, 9, 10, 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.

4.7. Работодатель устанавливает выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном п. 7 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора;

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

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 на основании Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность устанавливаются Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.4. Перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя (мастера производственного обучения) не допускающего перерыв между занятиями. Преподавателям, при наличии возможности, предусматривается один свободный от занятий день для методической работы и повышения квалификации.

При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени преподавателя, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»).

5.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.7. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке установленном ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии со ст. 124, 125 ТК РФ.

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, 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.

5.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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 указанным выше Порядком, определяются настоящим коллективным договором (приложением к нему, которое является его неотъемлемой частью).

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.111 ТК РФ).

5.12. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем,

работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст.116, ст. 321 ТК РФ).

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

Предоставлять работникам краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника – до 3 дней;
- в случае свадьбы детей работника – 1 день;
- на похороны близких родственников –3 дня;
- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста перед началом занятий – 1 день;
- работающим инвалидам – 1 день;
- в других обоснованных случаях по письменному заявлению работника – от 2-5 дней (количество дней отпуска определяется работодателем).

5.14. Одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе системы оплаты труда республиканских государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях, утверждаемых Правительством Республики Бурятия;
- д) нормативных правовых актов органов исполнительной власти Республики Бурятия об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников.

Размеры должностных окладов устанавливаются на основе базового оклада по группам работников с повышающими коэффициентами.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплаты заработной платы производится два раза в месяц в сроки, установленные правилами трудового распорядка.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы производится с учетом фактически отработанного времени и выполненной работы (трудовых обязанностей).

6.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома.

6.4. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходит от размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда и производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей (мастеров п/о) из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляется и утверждается тарификация.

6.6. 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.

6.7. Положение об оплате труда работников учреждения регулирует вопросы

оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения.

6.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в

выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в такие дни, выполняемую сверх месячной нормы рабочего времени, должна исчисляться не менее чем в двойном размере с применением компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0.00 часов до 24.00 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются организациями в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных, самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, премировании, расходовании внебюджетных средств, о стимулировании труда, выплат поощрительного характера и т.д.

6.10. При разработке и утверждении в учреждении 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).

6.11. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился, установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с

учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности - на 1 год;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3 х лет на 1 год;
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РБ «Об образовании в Республике Бурятия» - до 1 года;
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации - до 1 года;
- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур - срок до 4 месяцев;
- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию - до 2 лет.

6.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников и иными локальными нормативными актами учреждения.

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

6.15. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам и влияющие на размер заработной платы работников, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также организаций не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

- при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую образовательную организацию;

- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда, с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполня-

емой работе совпадают профили работы (деятельности);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, предусмотренных Приложением № 1 Отраслевого соглашения по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2022-2024 годы.

6.16. Статус молодых специалистов.

6.16.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях: - призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую образовательную организацию республики;

- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

6.16.2. Молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 30% за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.

6.16.3. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим, в год окончания обучения к работе, на педагогические должности в государственных образовательных организациях Республики Бурятия, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере 2 (двух) должностных окладов, в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других

образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

Право на получение единовременной стимулирующей выплаты имеет педагогический работник, проработавший в образовательном учреждении не менее 6 (шести) календарных месяцев.

Начисление и выплата единовременной стимулирующей выплаты педагогическому работнику производится в течение следующих 6 (шести) месяцев на основании справки отдела кадров о наличии необходимого стажа работы и приказа подписанного директором. Выплата денежных средств, производится из экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников.

При выплате указанных денежных средств, производится удержание налога на доходы физического лица.

6.16.4. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

6.17. Работодатель обязуется освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении итоговой аттестации обучающихся в образовательных организациях в рабочее время, от основной работы с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

6.18. Работодатели ежемесячно выдают работнику по их требованию расчетные листы, в доступном для понимания работников 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.

6.19. Иные вопросы оплаты труда и нормирования устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения и иными локальными актами.

6.20. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причинный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ);

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы;

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработанную плату в полном размере;

- информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты

в об- труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных
гоги- окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных вы-
ести) платах работникам.

6.21. Стороны признают общественную работу на выборной должности предсе-
дателя профсоюзной организации значимой для деятельности организации и реко-
мендуют принимать во внимание при поощрении работников.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает содержание общежития в соответствии с правилами и нормами
их технической эксплуатации, а также предоставление мест в общежитии в соответ-
ствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами
и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Создает условия для организации питания работников, оборудовать для них
комнаты отдыха и личной гигиены.

7.4. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, рабо-
тающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст.313-327 ТК
РФ).

7.5. Оказывает материальную помощь работникам и их семьям, пострадавшим от
стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), в случаях проведения платных
операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, а также в других
случаях, определенных в Положении об оказании материальной помощи работникам.

7.6. Осуществляет мероприятия по организации отдыха работников учреждения и
направляют не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на
оздоровление работников и обучающихся.

7.7. Устанавливает иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки,
льготы, выплаты, используя права, предоставленные законом в пределах имеющихся
финансовых средств.

7.8. Работодатель обязуется обеспечивать:

– выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК
РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

– при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты от-
пуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том
числе в случае приостановки работы, - денежную компенсацию в размере не менее
1/150 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день
(ст. 236 ТК РФ), Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает
независимо от наличия вины работодателя.

– оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник пре-
дупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней зара-
ботной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7.9. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

Профсоюз координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

– осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом;

– оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

– обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

7.11. Стороны договорились, что Работодатель осуществляет следующие дополнительные компенсационные выплаты работникам при увольнении по собственному желанию:

1. В размере 3 средних заработных плат при наличии у работника непрерывного стажа работы у Работодателя 25 лет и более, а также достижение возраста, дающего право на получение страховой пенсии по старости.

2. В размере 1 средней заработной платы, при наличии следующих условий: наличие у работника непрерывного стажа работы у Работодателя 10 лет и более, а также достижение возраста, дающего право на получение страховой пенсии по старости.

Одновременное (в течении календарного года, в котором работник увольняется) наличие двух условий: стажа работы и достижения возраста, дающего право на получение страховой пенсии по старости не требуется, и выплата производится после наступления последнего из двух условий ее получения в течении календарного года, в котором работник увольняется.

Осуществление дополнительных компенсационных выплат производится за счет средств от приносящей доход деятельности.

При выплате указанных денежных средств производится удержание налога на доходы физического лица.

7.12. Осуществление дополнительных компенсационных выплат, не может производиться дважды одному и тому же работнику при наличии оснований, указанных в подпункте 1 пункта 7.11. и подпункте 2 пункта 7.11. настоящего коллективного договора.

7.13. В случае увольнения педагогического работника, которому установлена педагогическая нагрузка при тарификации (часы преподавательской работы), допускается осуществление компенсационных выплат, указанных в подпункте 2 пункта 7.11. настоящего коллективного договора за пределами календарного года наступления двух условий выплаты, но в срок не позднее одного месяца после окончания учебного года, на который данному педагогическому работнику были установлена педагогическая нагрузка при тарификации.

7.14. Осуществление дополнительных компенсационных выплат, указанных в пункте 7.11. настоящего коллективного договора производится в 2022-2024 года также тем работникам, которые до вступления в силу настоящего коллективного договора соответствуют условиям, указанным в пункте 7.11.

7.15. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, в размере 500 рублей, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. 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).

8.2. 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.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, финансовые средства.

8.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и экспертизу качества проведения специальной оценки условий труда в порядке, установленном действующим законодательством;

8.4. 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.

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

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев с работниками в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.

8.8. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, но охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

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

8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. 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.

8.14. Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования.

8.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими к их устранению

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

9.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.5. В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из зара-

работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ)

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

Председатель профсоюза, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза 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 мероприятий.

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

9.9. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по распределению педагогической нагрузки, охране труда, социальному страхованию и других комиссиях, деятельность которых затрагивает интересы работников.

9.10. Работодатель с учетом мнения профсоюза 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);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие 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);
- установления 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);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 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. Обязательства профсоюза

Профсоюз обязуется:

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

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

10.3. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха для работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых (по мере финансовых возможностей). Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

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

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

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

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в уполномоченные организации и учреждения.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателя в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае болезни,

презвычайных случаях, санитарно-курортного лечения

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза учреждения.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.2. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. 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.

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

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.6. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в трех идентичных друг другу экземплярах. Один экземпляр находится у представителей работников, два других – у работодателя. Каждый экземпляр имеет одинаковую юридическую силу.

Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

1.2. Действие данного Положения распространяется на педагогических работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Бурятия «Республиканский многоуровневый колледж».

1.3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1.4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании иных надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2. Стаж, дающий право на длительный отпуск

2.1. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитываются:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. При этом периоды педагогической работы суммируются, если перерыв между ними составил не более трех месяцев;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной ор-

ганизации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает на имя директора не менее чем за месяц до даты начала длительного отпуска, с целью возможности своевременной замены педагогического работника для сохранения и обеспечения непрерывности образовательного процесса.

3.2. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

3.3. Поступившее заявление должно быть рассмотрено и по нему принято решение о предоставлении отпуска в течение двух недель со дня его регистрации отделом кадров.

3.4. По соглашению сторон время ухода в отпуск может быть изменено.

3.5. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора. С которым педагогический работник знакомится под роспись.

3.6. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

3.8. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательном учреждении составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников одного структурного подразделения. При наличии трудовых ресурсов образовательное учреждение может определить иной количественный состав.

3.9. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением между работником и работодателем. При желании прервать длительный отпуск работник не менее чем за две недели заявлением предупреждает об этом работодателя.

3.10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск продлению не подлежит.

4. Оплата длительного отпуска

4.1. Длительные отпуска предоставляются педагогическим работникам без сохранения заработной платы и оплаты самого отпуска.

5. Гарантии педагогическому работнику при нахождении

В длительном отпуске

5.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

5.2. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Уменьшения педагогической нагрузки, по указанным выше причинам, осуществляется в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ.

5.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя.

5.4. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске на его место может быть принят другой работник по срочному трудовому договору.

6. Заключительные положения

6.1. Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в действующем законодательством.

Директор ГАПОУ РБ «РМК»



Андреев В.М.

Председатель первичной
профсоюзной организации



Дандарова Э.Ю.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 203213900564843355954824568531281433305066908433

Владелец Андреев Виталий Михайлович

Действителен с 11.10.2024 по 11.10.2025