



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОУЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ» ЭРУДИТ»
на 2021 – 2023 годы

От работодателя:

Директор
ГБОУ ЦО Эрудит
 Э.Х. Фидарова

От работников:


Председатель профсоюзной организации
ГБОУ ЦО Эрудит
 З.С. Кулова

Дата 18.03.2021 г.

М.П.



М.П.

Коллективный договор прошел регистрацию в
_____ (райкоме) Профсоюза
Регистрационный № _____ от «22» марта 2021 г.
Председатель территориальной
профсоюзной организации

(подпись) _____ ФИО

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Министерство труда и социального развития РСО-Алания
(указать наименование органа)

Регистрационный № 4904 от «23» марта 2021 г.

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



Принят на собрании коллектива работников ГБОУ ЦО Эрудит

Протокол № 2 от «17» марта 2021 г.

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр образования «Эрудит» (далее – ОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными нормативно-правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников ОУ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники ОУ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профком). Работодатель в лице его представителя - директора Фидаровой Эльмы Хатахцикоевны, который представляет их интересы.

1.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ОУ.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

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

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

2.4. Стороны определяют следующие формы управления ОУ непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов ;
- получения от Работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам , предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе ОУ, внесение предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке Коллективного договора;
- другие формы.

2.5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования «Эрудит» (далее – ГБОУ ЦО Эрудит) и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

При установлении педагогическим работникам, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам 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 классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только по взаимному соглашению Сторон, а также по инициативе Работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп), восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку, возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ЦО Эрудит.

3.7. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по

сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.8. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.9. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности). Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.10. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

3.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

4. Аттестация педагогических работников

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников);
- стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их профессионального и личностного роста;
- выявления перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской работы.

4.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

4.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

4.6. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

4.7. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

4.8. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

4.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

4.10. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.11. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается на основании Положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия – Алания, утвержденного постановлением Правительства РСО –Алания от 24 декабря 2019 г. № 461 (с изменениями в постановлениях Правительства РСО _ Алания от 21 января 2020г. № 16 и от 31 марта 2020г. № 112).

5.2. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.3. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 число месяца.

5.6. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.7. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.8. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.9. Фонд оплаты труда работников ОУ на год формируется в соответствии с его штатным расписанием исходя из лимитов бюджетных обязательств.

Фонд оплаты труда работников ОУ включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.

5.10. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 70 процентов средств, направляемых на оплату труда. Базовая (гарантированная) часть оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников ОУ и включает в себя:

- базовые оклады (ставки);
- доплаты и надбавки.

5.11. Базовые оклады (ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени.

5.12. Размеры базовых окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями (далее – компенсация) в размере 100 рублей.

5.13. Базовый оклад (ставка) педагогических работников ОУ определяется по формуле:

$Об = Обп + К$, где Об – базовый оклад; Обп – базовый оклад (ставка) работника в соответствии с профессиональной квалификационной группой; К – компенсация.

5.14. Доплаты, надбавки работникам устанавливаются руководителем ОУ, а руководителю ОУ – Министерством образования и науки РСО – Алания (далее – Министерство). Конкретный размер доплаты, надбавки устанавливается в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5.15. Для работников ОУ устанавливаются следующие доплаты:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Объем дополнительной работы не должен превышать половины месячной нормы часов по совмещаемой должности;

- замещение временно отсутствующего учителя (преподавателя) размер доплаты рассчитывается по формуле:

$Дз = (Об + Нк) / 72 \times Чф$, где : Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего учителя (преподавателя); Об – базовый оклад (ставка) учителя (преподавателя); Нк – размер надбавки за квалификационную категорию.

Для учителей (преподавателей), имеющих первую квалификационную категорию, значение N_k – 2000 рублей; для учителей (преподавателей), имеющих высшую квалификационную категорию, значение N_k – 4 000 рублей; 72 – норма часов учебной нагрузки учителя (преподавателя) в месяц; $Ч_f$ – фактическое количество часов, замещенных учителем (преподавателем) за месяц.

Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата труда педагога производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

За замещение временно отсутствующего воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле: $Дз = (Об + N_k) / Ч_{пр} \times Ч_f$, где: $Дз$ – размер доплаты за замещение временно отсутствующего воспитателя; $Об$ – базовый оклад (ставка) воспитателя; N_k – размер надбавки за квалификационную категорию.

Для воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию, значение N_k – 2 000 рублей; для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение N_k – 4 000 рублей;

$Ч_{пр}$ – норма часов в месяц по производственному календарю;

$Ч_f$ – фактическое количество часов, замещенных воспитателем за месяц;

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) размер доплаты составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходные и праздничные дни доплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за сверхурочную работу доплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом руководителя ОУ с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за выполнение функций классного руководителя при нормативной наполняемости класса не менее 25 человек – 2 000 рублей.

При наполняемости класса менее 25 человек в классе размер доплаты рассчитываются по формуле:

$2000 / 25 \times K_o$, где K_o – количество обучающихся в классе;

- за проверку тетрадей (письменных работ): 400-1100 рублей при нормативной наполняемости класса не менее 25 человек.

Диапазон доплат по предметам:

математика, русский язык и литература, начальная школа – 1100 рублей;

иностраный язык (английский, немецкий, французский), физика, химия, осетинский язык и осетинская литература (родной язык и родная литература), история, обществознание, биология, география – 800 рублей;

астрономия, информатика, экономика, природоведение, основы безопасности жизнедеятельности, технология, традиционная культура осетин, музыка, ИЗО, искусство (МХК) – 400 рублей.

При наполняемости менее 25 человек в классе размер доплаты рассчитываются по формуле:

$Д_{пр} = Д_d / 25 \times K_o$, где: $Д_{пр}$ – доплата за проверку тетрадей (письменных работ);

$Д_d$ – размер доплаты, установленный в диапазоне; 25 – нормативная наполняемость класса, человек; K_o – количество обучающихся в классе.

Если педагогический работник проверяет тетради (письменные работы) в

нескольких классах, то рассчитывается средняя наполняемость класса (Ко) путем суммирования численности обучающихся в каждом классе и деления полученной суммы на количество классов, в которых педагогический работник выполняет проверку тетрадей (письменных работ).

5.16. Для педагогических работников ОУ устанавливаются следующие надбавки:

- за специфику работы;
 - за преподавание родного языка и родной литературы – 1 100 рублей;
 - за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на дому или в медицинской организации на основании медицинского заключения – 1 500 рублей;
 - за работу с детьми из социально – неблагополучных семей 1 000 рублей;
 - за работу в классах, группах, отделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, созданных в ОУ, не являющихся специальными (коррекционными) образовательными организациями – 1 500 рублей;
 - за наличие квалификационной категории:
 - Первой квалификационной категории – 2 000 рублей;
 - Высшей квалификационной категории - 4 000 рублей;
 - за наличие государственных наград, почетных званий:
 - «Народный учитель Российской Федерации» - 1 500 рублей;
 - «Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») – 1 500 рублей;
 - «Заслуженный учитель Республики Северная Осетия – Алания» - 1000 рублей;
 - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1000 рублей;
 - «Заслуженный работник физической культуры Республики Северная Осетия – Алания» - 1000 рублей;
 - «Заслуженный тренер Российской Федерации» - 1000 рублей;
 - «Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия – Алания» - 1000 рублей;
 - Медаль К.Д.Ушинского – 1000 рублей;
 - «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей;
 - «Отличник народного просвещения» - 500 рублей;
- За другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю ОУ, а педагогических работников – при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 500 рублей.

При наличии у работника двух или более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

5.17. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30 процентов средств, направляемых на оплату труда.

5.18. Стимулирующая часть устанавливается в размерах, основанных на критериях оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников, утвержденных локальным актом ОУ (Положение о стимулировании работников ОУ), с пересмотром два раза в год.

Председателю первичной профсоюзной организации ОУ включаются в критерии дополнительно 5 баллов.

5.19. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии учебного года производятся ежемесячно в январе-мае, по итогам работы во втором полугодии

учебного года – в августе – декабре.

5.20. Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист работника оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется у Управляющий совет ОУ.

5.21. На основании решения Управляющего совета директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам ОУ по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

5.22. За счет средств, полученных ОУ от приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников ОУ за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие) на основании действующего положения (локального акта) ОУ.

5.23. При премировании работников ОУ могут учитываться:

- результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском или муниципальном уровнях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских, муниципальных целевых программ;
- оперативное, качественное выполнение особо важных заданий;
- проявление творческой инициативы и использование инновационных методов в работе.

5.9. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с Положением об оплате труда в ГБОУ ЦО Эрудит.

5.10. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.11. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

5.12. Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя ОУ, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя ОУ производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем и Министерством. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.

6.2. Оплата труда заместителей руководителя ОУ и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем ОУ и вышеперечисленными работниками в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами ОУ. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.

6.3. Заработная плата руководителя ОУ, его заместителей, главного бухгалтера состоит из базовой (гарантированной) части, которая включает в себя базовые оклады (ставки), доплаты и надбавки, а также стимулирующей части, включающей в себя премии и надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

6.4. Базовый оклад (ставка) руководителя ОУ устанавливается приказом Министерства в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников ОУ, отнесенных к основному персоналу ОУ, и составляет от 1 до 2,5 размеров этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются количество обучающихся, показатели и специфика деятельности ОУ.

6.5. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано ОУ. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу ОУ, установлен в приложении 2 к Приложению об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки РСО – Алания.

6.6. Расчет среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало учебного года. Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавок за ученую степень и компенсации) работников, относящихся к основному ОУ, на штатную численность основного персонала ОУ.

6.7. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю ОУ устанавливается приказом Министерства образования и науки РСО – Алания дважды в год с учетом достижения целевых показателей эффективности работы в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя ОУ. Перечень целевых показателей эффективности работы ОУ утверждается приказом Министерства.

6.8. Выплаты руководителю за счет средств, полученных ОУ от приносящей доход деятельности, осуществляются на основании приказа Министерства.

6.9. Преподавательская и иная работа руководителя в ОУ, являющаяся местом его основной работы, допускается с согласия Министерства и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.

6.10. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя ОУ на 20% ниже базового оклада (ставки) руководителя ОУ.

Базовый оклад (ставка) главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя ОУ на 30 % ниже базового оклада (ставки) руководителя ОУ.

6.11. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом руководителя ОУ в соответствии с настоящим Положением и локальными актами ОУ.

6.12. Работодатель обязуется:

- возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка;

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

- нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам ОУ.

6.13. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам путем зачисления на пластиковую карту 2 раза в месяц. Днями выплаты считать 5 и 20 число каждого месяца.

6.14. Размеры, порядок и условия осуществления выплат заработной платы работникам ОУ определяются следующими локальными актами:

Положение о системе оплаты труда работников ОУ

Положение о стимулировании труда работников ОУ

Положение о деятельности экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам

Критерии для расчета стимулирующих выплат работникам ОУ

Положение об Управляющем совете.

7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

7.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

7.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

7.3.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

7.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

7.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

7.3.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

7.3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7.4. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

8. Рабочее время и время отдыха

8.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ЦО Эрудит и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

8.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения

трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

8.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБОУ ЦО Эрудит на основании действующего трудового законодательства РФ.

8.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

8.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (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 определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

8.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

8.7. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

8.8. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

8.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

8.9.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

8.9.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

8.9.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

8.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

8.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации ГБОУ ЦО Эрудит.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя организации.

8.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.14. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

8.16. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и

иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

8.17. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

9. Социальные льготы, гарантии и компенсации

9.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

9.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

9.3. Бесплатно обеспечивает работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

9.4. Организует в ОУ общественное питание (столовая, комната (место) для приема пищи).

9.5. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

10.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

10.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

10.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

10.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

10.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.1.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

10.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

10.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

10.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также

профессиональных заболеваний при выполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

10.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

10.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.14. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

10.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

10.1.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

10.1.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

10.2. Профсоюзная организация обязуется:

10.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

10.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

10.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

10.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

10.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

10.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

10.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии

фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, согласно прилагаемому перечню.

11.2.2. Перечислять профсоюзному органу средства в размере 1% на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

11.2.3. Перечислять на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

11.2.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

11.2.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11.3. 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 семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

11.4. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития ОУ.

11.5 Члены профкома включаются в состав комиссий ОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий договор заключен на 3 года и действует с 25.03. 2021 г. по 25.03.2023 г.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 7 дней с момента его подписания.

12.5. Стороны 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.

12.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

12.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в декабре на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного органа.

Директор

Председатель профсоюзной организации

ГБОУ ЦО Эрудит

ГБОУ ЦО Эрудит

Э.Х. Фидарова

Э.Х. Фидарова

З.С.Кулова



М. П.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

17

ЛИСТОВ



Директор

Э.Х. Фидарова

Э.Х. Фидарова

