

От работодателя

Директор государственного
общеобразовательного учреждения
Республики Коми «Республиканский центр
образования»

_____ / Л.В. Ладохина
(подпись)

«_____» _____ 20 ____ г.

От работников

Председатель Конференции (общего
собрания) трудового коллектива
государственного общеобразовательного
учреждения Республики Коми
«Республиканский центр образования»

_____ / Е.В. Булышева
(подпись)

«_____» _____ 20 ____ г.

**Коллективный договор
государственного общеобразовательного
учреждения Республики Коми
«Республиканский центр образования»
на 2022-2025 годы**

Оглавление

I. Общие положения	3
II. Предмет договора	3
III. Трудовые отношения	4
IV. Аттестация педагогических работников	6
V. Оплата труда	6
VI. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	9
VII. Рабочее время и время отдыха	9
VIII. Социальные льготы, гарантии и компенсации	13
IX. Охрана труда	13
X. Заключительные положения	14

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном общеобразовательном учреждении Республики Коми «Республиканский центр образования» (далее – ГОУ РК «РЦО») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отраслевым соглашением по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми (далее – Соглашение), и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники ГОУ РК «РЦО» в лице Председателя Конференции (общего собрания) трудового коллектива ГОУ РК «РЦО», именуемые в дальнейшем Работники и директор ГОУ РК «РЦО», именуемый в дальнейшем Работодатель, вместе именуемые «Стороны».

1.4. Действие договора распространяется на всех работников ГОУ РК «РЦО».

1.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ГОУ РК «РЦО», изменения типа государственного учреждения, реорганизации ГОУ РК «РЦО» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ГОУ РК «РЦО».

При смене формы собственности ГОУ РК «РЦО» договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации ГОУ РК «РЦО» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности ГОУ РК «РЦО» любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ГОУ РК «РЦО» договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально – трудовых отношений;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников ГОУ РК «РЦО»;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности

Сторон за принятые обязательства.

1.7. Стороны Договора являются равноправными партнерами.

II. 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.

III. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами ГОУ РК «РЦО» и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (в двух экземплярах – по одному для каждой стороны) на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 59 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, компенсации и др.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до даты увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.4. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении отдельных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в ГОУ РК «РЦО» с учетом мнения уполномоченного представителя Работников.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с ГОУ РК «РЦО».

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора ГОУ РК «РЦО».

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

Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам на начало 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, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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 достижения 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.

Изменение (уменьшение или увеличение) объема учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора ГОУ РК «РЦО», возможны по взаимному соглашению Сторон, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Работники ГОУ РК «РЦО» помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки) директора ГОУ РК «РЦО» определяется учредителем.

3.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

г) своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Коми.»;

3.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом ГОУ РК «РЦО», Соглашением, Договором, локальными нормативными актами ГОУ РК «РЦО» не могут применяться.

3.8. Работник в соответствии с трудовым договором принимает на себя обязанность лично выполнять определенные этим договором трудовую функцию, соблюдать ПВТР.

3.9. Работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством

Российской Федерации;

- выплачивать Работникам заработную плату в полном размере;
- создавать условия для профессионального роста.

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

3.11. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

IV. Аттестация педагогических работников

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

4.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой ГОУ РК «РЦО».

4.3. Порядок проведения аттестации педагогических работников ГОУ РК «РЦО» устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики по нормативно – правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере труда.

4.4. Организация и проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям в ГОУ РК «РЦО» осуществляется на основании локального нормативного акта ГОУ РК «РЦО».

V. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда Работников ГОУ РК «РЦО», включая размеры должностных окладов, заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением «Об оплате труда работников государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми «Республиканский центр образования» (далее – Положение об оплате труда).

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. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебную четверть, полугодие, девять месяцев, год, а также единовременные премияльные выплаты осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы устанавливаются ПВТР.

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

5.7. Заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, не предусмотренного графиком отпусков на календарный год, подается Работником на имя Работодателя не менее чем за две недели до начала предполагаемого отпуска.

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

5.9. Работодатель сохраняет за Работником место работы (должность) и средний заработок при направлении его в служебную командировку, а также возмещает возникающие расходы, связанные со служебной командировкой.

5.10. В случае направления Работника в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- а) расходы по проезду;
- б) расходы по найму жилого помещения;
- в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- г) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

5.11. Возмещение расходов, указанных в пункте 5.10. настоящего Договора осуществляется в соответствии с Положением о командировках ГОУ РК «РЦО».

5.12. Работодатель производит Работнику оплату труда в выходные и (или) нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.13. Работодатель производит Работнику оплату сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.14. 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:

- а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Центре, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- в) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- г) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня вынесения решения о присвоении почетного звания, награждении ведомственным знаком отличия;
- д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня представления соответствующего документа и заявления.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.15. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого

предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.16. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.17. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работодатель сохраняет оплату труда педагогического работника с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), работодатель сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, работодатель сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

Социальная гарантия, предусмотренная абзацами 5, 6 настоящего пункта предоставляется педагогическому работнику один раз за период его профессиональной деятельности по одному из оснований, предусмотренных абзацами 5, 6 настоящего пункта.

5.18. Работодатель продлевает на срок до одного года с момента выхода на работу оплату труда педагогического работника с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;

длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

5.19. Работодатель принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Центра и повышению уровня реального содержания заработной платы работников, осуществляя индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.20. Месячная заработная плата работника Центра, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.21. Заработная плата работника, временно переведенного на дистанционный режим работы, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени выплачивается в полном объеме.

VI. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. 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.

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

6.3. Работодателю запрещается расторгать трудовой договор по сокращению численности или штата работников:

- а) в период временной нетрудоспособности Работника и в период отпуска;
- б) с беременными женщинами;
- в) с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- г) с одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (ребенка в возрасте до 14 лет);
- д) с другими лицами, воспитывающими детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери;
- е) с единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

VII. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с ПВТР и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

7.2. 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.

7.3. Режим труда и отдыха Работников устанавливается ПВТР и на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

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

7.5. 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 определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

7.6. 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 должностные обязанности педагогических работников в зависимости от занимаемой должности определяются трудовым договором и должностной инструкцией.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется Положением о нормировании и соотношении учебной и другой педагогической работы в ГОУ РК «РЦО» с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации Работника.

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

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

7.8. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации Работодатель:

- а) обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени Работника;
- б) устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;
- в) по соглашению сторон устанавливает неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части), в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной

женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

7.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7.13. настоящего Договора.

7.11. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с его письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ГОУ РК «РЦО» в целом или его отдельных структурных подразделений.

7.12. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

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

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

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

в) 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.

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. День отдыха может быть предоставлен Работнику в любое время либо присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску Работника на основании письменного заявления поданного на имя директора ГОУ РК «РЦО».

7.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно

в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа ГОУ РК «РЦО» не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

7.15. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

7.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.17. Работнику предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.18. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

а) 56 календарных дней (удлиненный оплачиваемый отпуск) - у заместителей директора, руководителей филиалов и обособленных структурных подразделений ГОУ РК «РЦО», деятельность которых связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, педагогических работников;

б) 28 календарных дней - у прочих работников.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

а) в районах Крайнего Севера, - 24 календарных дня;

б) в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

По соглашению работника и Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

7.19. Отдельным категориям Работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется ПВТР и который не может быть менее трех календарных дней.

7.20. 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.

7.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией (при наличии денежных средств у Работодателя).

7.22. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый

отпуск в удобное для них время.

7.23. На основании письменного заявления Работника Работодатель предоставляет Работнику отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьями 128, 263 ТК РФ.

VIII. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. Работники, проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в ГОУ РК «РЦО».

Работодатель также оплачивает Работнику стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, а также несовершеннолетним детям, в том числе находящимся под опекой (попечительством), включая в приемной семье, работника) независимо от времени использования отпуска.

8.2. В случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, работнику и членам его семьи оплачиваются стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

IX. Охрана труда

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

9.1.1. обеспечивать реализацию политики ГОУ РК «РЦО» в области охраны труда;

9.1.2. 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 Договором;

9.1.3. проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры Работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права;

9.1.4. проводить специальную оценку условий труда;

9.1.5. обеспечить проведение инструктажей, обучения по охране труда, стажировок, обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации;

9.1.6. информировать Работников об условиях труда, необходимых средствах индивидуальной защиты;

9.1.7. обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах,

выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, согласно:

а) норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам ГОУ РК «РЦО»;

б) норм бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств Работникам ГОУ РК «РЦО».

9.1.8. принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья Работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

9.1.9. осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

9.1.10. проводить расследование и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении Работниками трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

9.1.11. осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.1.12. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктажи, обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9.1.13. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры;

9.1.14. обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

а) исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

б) по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.2. Работники обязаны:

9.2.1. соблюдать требования охраны труда;

9.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

9.2.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ;

9.2.5. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

Х. Заключительные положения

10.1. Настоящий Договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Настоящий Договор заключен с 20.09.2022 по 19.09.2025, вступает в силу с момента подписания Сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительным соглашением Сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

10.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего Договора до сведения работников в течение десяти дней с момента его подписания.

10.5. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

**ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ
ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ
НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА
КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

а) при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

б) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности

	преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель общежития
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Педагог дополнительного образования (детских домов	Учитель, педагог-организатор (при выполнении учебной (педагогической) деятельности по учебным

творчества, центров дополнительного образования)	предметам (образовательным программам) по которым совпадают области работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель