

Филиал ГКУ РЦЗН по Кировскому району города Уфы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

28» ноябре 2025 г.

Регистрационный номер 133

Подпись Я. Я. (Акулова Т.Р.)

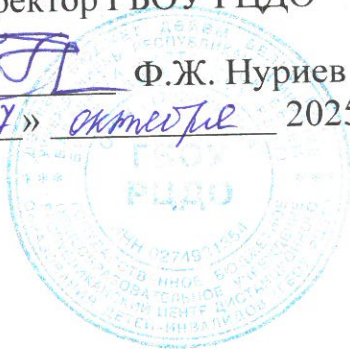
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Республиканский центр дистанционного образования детей - инвалидов  
на 2025-2028 годы.

От работодателя:  
Директор ГБОУ РЦДО



Ф.Ж. Нуриев

«27» октябре 2025 г.



Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ РЦДО  
Е.В. Беглова

«28» октябре 2025 г.



Уфа, 2025 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками учреждения. Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении Республиканский центр дистанционного образования детей-инвалидов.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного бюджетного образовательного учреждения Республиканский центр дистанционного образования детей-инвалидов (далее – учреждение) 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 между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2024-2027 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства Просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников ГБОУ РЦДО (далее - местком) Бегловой Евгении Викторовны;
- работодатель в лице его представителя – директора Нуриева Фаниля Жамилевича (далее – работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен <sup>быть</sup> доступен работникам.

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

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

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

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

1.10. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, территориальным соглашением, Отраслевым соглашением

между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2024-2027 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства Просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.13. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства. В случае принятия органами государственной власти, органами местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения применяются с даты вступления их в силу

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

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

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.17. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.09.2025 года и действует по 01.09.2028 года. *С момента вступления*

1.19. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения

гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

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

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

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с работниками через местную профсоюзную организацию, обеспечивает исполнение действующего в РФ и РБ законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет местному по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней зарплаты в образовательных организациях, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников подразделения в течение 90 календарных дней), дополнительному профессиональному образованию работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3.2. Обеспечивает учет мнения месткома при:

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

- участие профкома в работе органов управления учреждением, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников.

2.3.3. Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.4. С учетом мнения профкома принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения устанавливающие (определяющие):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников учреждения;
- положение об оказании материальной помощи работникам;

-соглашение по охране труда

#### 2.4. Местком:

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

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

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили местком представлять их интересы.

2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль над выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

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

2.4.5. Осуществляет контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.4.6. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

2.5. Стороны договариваются, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера (в том числе персональных повышающих коэффициентов), премий и иных поощрительных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени работников в каникулярный период, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством, принимаются с учетом мнения месткома.

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

2.7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

### **3.Трудовые отношения.**

3.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским и территориальным отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность местком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.7. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

3.8. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.9. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже среднего заработка работника.

3.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

3.10. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- других случаях (ст. 80 ТК РФ).

3.11. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 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 предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

3.12. В день увольнения работнику образовательной организации работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы. (п.3 ч.2 ст.4.1 Закона № 255-ФЗ).

#### **4.Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минпросвещения РФ от 04.04.2025 №269 “Определение учебной нагрузки указанных педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре, и основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки”, Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения.

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

4.2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма

часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 №269 “Определение учебной нагрузки указанных педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре, и основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки”.

4.2.2. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами.

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

4.2.4. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.4.2.10. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

4.2.6. Учебная нагрузка не педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) помимо основной работы в той же организации, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная преподавательская работа (учебная нагрузка), выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности (п.4.1.5 Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы).

4.2.7. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях в соответствии с

приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 №269 “Определение учебной нагрузки указанных педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре, и основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки” и распределяется между другими педагогическими работниками до выхода основного работника.

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

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

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

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

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

4.2.9. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

4.2.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписания занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 п. 3.1).

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

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

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

В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

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

4.2.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории) в пределах установленного им рабочего времени.

4.3. Стороны подтверждают:

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

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

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

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

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

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

4.3.3. Педагогическим работникам учреждения в соответствии пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.3.4. Предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается между работником и работодателем, фиксируется в распорядительном акте учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 15 календарных дней.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Правило распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска.

4.3.5. Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

4.3.6. Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Предоставить работнику по его письменному заявлению дополнительные (выходные дни) без сохранения заработной платы

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников (наследников I-II очереди) - до 5 календарных дней.

- в случае призыва близкого родственника на военную службу по призыву, мобилизации, заключения им контракта – до 2 календарных дней;

- 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 (без сохранения заработной платы на основании письменного заявления);

4.4.2. Предоставлять работникам по основному месту работы дни отдыха с сохранением заработной платы в каникулярное время в следующих случаях:

- работающим инвалидам - 3 дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности основным работникам - 3 календарных дня;

- председателю первичной профсоюзной организации — 3 дня.

4.4.3. Определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- заместитель директора;
- заведующий обособленным структурным подразделением;
- бухгалтер (ведущий, главный);
- экономист (ведущий, главный);
- специалист по кадрам (ведущий, главный);
- водитель.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех рабочих дней.

## **5. Оплата и нормирование труда.**

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение индексации заработной платы на основании распоряжения ГРБС или иных нормативных актов, в соответствии с которыми осуществляется доведение субсидии на данные цели, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников учреждения ГБОУ РЦДО, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о материальном стимулировании ГБОУ РЦДО.

5.2.2. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Приказа Минпросвещения РФ от 04.04.2025 №269 “Определение учебной нагрузки указанных педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре, и основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки”. Работники предупреждаются об отсутствии либо о наличии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы до отпуска.

Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

В этом случае освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже ставки заработной платы по должности учитель с указанием формы догрузки оформляется приказом по организации.

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

5.2.4. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения с учетом мнения местного профсоюзного комитета.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Производить приём на работу учителей только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

5.3.2. Ежемесячно выдать работникам расчетные листы в доступном 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 в рамках электронного документооборота. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения местного профсоюза.

5.3.3. Перечислять заработную плату на указанный работником счет в банке.

5.4.1. Заработная плата выплачивается работникам учреждения за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа.

5.4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда ГБОУ РЦДО и включает в себя:

- оплату труда, исходя из базовой единицы, определенной Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 8 ноября 2019 года N 665 "О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан";

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.5. Стороны договорились:

5.5.1. Создать в ГБОУ РЦДО комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## **6. Содействие занятости, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России № 08-415 и Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015.

6.1.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также направления работника на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы. Суточные и проживание оплачиваются в соответствии с действующей учетной политикой ГБОУ РЦДО. В случае, если предполагаемые командировочные расходы превышают установленные нормативы действующей учётной политики, работник может быть направлен в командировку только с письменного согласия.

6.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

6.2.1. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

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

6.3.1. Штатное расписание учреждения раз в год утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

6.3.2. В случае увольнения по сокращению штатов работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) уведомлять об этом территориальный орган занятости не менее чем за 2 месяца.

## **7. Условия и охрана труда и здоровья человека.**

7.1 Рабочее место педагогического работника определить согласно его индивидуального трудового договора. Рабочее место обеспечивается доступом к сети интернет, компьютером (с веб-камерой и микрофоном), принтером и сканером. Дополнительное оборудование определяется индивидуально.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Совместно с месткомом корректирует соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.2.2. За счет средств работодателя обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

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

7.2.4. Обучает педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

7.2.5. Создает совместно с месткомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.3. Работники должны:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.4. Организовать свое рабочее место в соответствии с локальным актом.

7.4. Местком:

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

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

## **8. Аттестация педагогических работников.**

8.1 Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Минпросвещения от 24.03.2023 № 196 и ОТС на 2024-2026 годы.

8.2 Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории работников в периоды:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- длительный отпуск сроком до 1 года;
- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении;
- квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации

образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

Условия оплаты труда и срок, на который она устанавливается (не более одного года), определяются коллективным договором, Положением об оплате труда организации, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда, и оформляются приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

## **9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

9.1. Работодатель и работники обязуются осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

9.1.1. Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата фактических командировочных расходов (при предоставлении подтверждающих документов) с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

## **10. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

10.1. Работодатель предоставляет молодым работникам предусмотренные законом социальные льготы и гарантии.

10.1.1. Создает в учреждении клуб молодых педагогов.

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

10.2. Работодатель:

10.2.1. Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего образования, профессиональные образовательные учреждения, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности, единовременное пособие в размере четырех окладов в зависимости от занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

Единовременное пособие также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в т.ч. в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

10.2.2. Ежегодно выделяет материальную помощь молодым специалистам в размере установленного оклада.

## **11. Гарантии деятельности и защита прав Профсоюза.**

11.1. Работодатель производит ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет соответствующей профсоюзной организации. Перечисление средств

производится в полном объеме с лицевого счета учреждения не позднее 5 рабочих дней после выплаты заработной платы.

11.2. Члены профсоюзного комитета, члены комиссий профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда профкома, внештатный правовой и технический инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

11.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих выплат.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с учетом мотивированного мнения профсоюза, а председателя (его заместителей) месткома – с согласия вышестоящего выборного органа соответствующей профсоюзной организации.

11.4. Члены соответствующего профсоюза на паритетной основе включаются в состав комиссий учреждения (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.).

11.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе месткома признается социально значимой для деятельности образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

11.6. Председателю Профсоюзной организации, устанавливаются доплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий в размере – 1000 рублей.

## **12. Контроль выполнения коллективного договора.**

12.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также представителями соответствующих выборных органов профсоюза.

12.2. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в территориальный отдел труда.

12.3. Рассматривают в срок, установленный законодательством РФ, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.