

Государственное автономное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Смоленский областной институт развития образования»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между администрацией и работниками  
государственного автономного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Смоленский областной институт развития образования»  
на 2018–2021 годы

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между администрацией и работниками**  
**государственного автономного учреждения**  
**дополнительного профессионального образования**  
**«Смоленский областной институт развития образования»**  
**на 2018 – 2021 годы**

**РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем – государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Смоленский институт развития образования» (далее – Институт) и работниками в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Института, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Настоящий Коллективный договор основывается на Отраслевом соглашении между Департаментом Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи и Смоленской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017–2019 годы, региональном соглашении между Смоленским областным объединением организаций профессиональных союзов, Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» и Администрацией Смоленской области на 2017-2019 годы и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в настоящем Коллективном договоре.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК Российской Федерации).

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и Соглашением.

1.3. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Института, действующий на основании Устава Института, является полномочным представительным органом работников Института, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.4. Работодатель признает профсоюзную организацию Института в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени. Администрация строит свои

взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевым и региональным соглашениями по Смоленской области на 2017–2019 годы. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются гарантии, льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока действия производятся по взаимному соглашению сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК Российской Федерации).

1.6. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с действующим Коллективным договором, эти решения распространяются на членов данного коллектива.

1.7. Контроль за ходом выполнения условий Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией. Стороны обязуются в недельный срок рассматривать взаимные претензии по выполнению Коллективного договора и принимать меры по их разрешению.

1.8. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании профсоюзной организации или коллектива не реже одного раза в три года.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.10. Перечень должностей и определение количества дней дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день является приложением к Коллективному договору.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, улучшение качества работы.

2.2. В этих целях РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и культуры труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения трудовых обязанностей;

2.2.3. обеспечить безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. создавать условия для творческого подхода к работе, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников не реже 1 раза в 3 года за счет средств института;

2.2.6. представлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором (ст. 22 ТК Российской Федерации);

2.2.8. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением;

2.2.9. предоставлять профсоюзному комитету по их требованию отчет по выполнению обязательств по Коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ ( занятость, подготовка, обучение кадров, оздоровление). Предоставлять сведения о выделении из областного бюджета и привлечении бюджетных средств, о создании и расходовании фондов института, действующее штатное расписание и другую информацию, необходимую для ведения переговоров сторон. Учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором. Предоставлять членам профкома, комиссии по социальному страхованию, комиссии по трудовым спорам время для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.11. соблюдать условия настоящего Коллективного договора, трудовых договоров с работниками. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой, создавать условия для участия работников в управлении учреждением;

2.2.12. принимать конкретные меры по своевременному выполнению предписаний надзорных и контрольных органов государства и представления

профсоюзных органов и профсоюзных инспекторов труда по устраниению нарушений, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.14. своевременно и в полном объеме производить выплату заработной платы работникам учреждения. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК Российской Федерации).

### 2.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности Института соответствующими профсоюзовыми методами, в том числе развитием творческого потенциала работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения лучших работников;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других социально-экономических проблем (ст. 29 ТК Российской Федерации);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки, (отмены) управленических решений, противоречащих Трудовому кодексу Российской Федерации, охране труда, обязательствам Коллективного договора, принятия локальных нормативных актов без соблюдения необходимой процедуры;

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст. 41 ТК Российской Федерации);

2.3.7. выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в государственной инспекции труда и в суде, используя законные способы защиты прав и интересов членов профсоюза;

2.3.8. вносить предложения работодателю по совершенствованию форм и систем оплаты труда, управления учреждением, предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения;

2.3.9. осуществлять самостоятельно, или с участием специалистов обкома профсоюза, инспекции труда и других лиц контроль за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда и охраны окружающей среды;

2.3.10. участвовать в формировании системы оплаты труда, регулировании рабочего времени. Добиваться реального роста заработной платы;

2.3.11. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

#### **2.4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ:**

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ст. 21, ч. 2 ТК Российской Федерации);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности труда, использовать передовые формы и методы работы, опыт своих коллег;

2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.6. содержать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

### **РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Федеральными и областными законами, Уставом учреждения, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (стт. 57 и 67 ТК Российской Федерации). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, Соглашениями и Коллективным договором. Прием на работу оформляется соответствующим приказом работодателя на основании заключенного договора.

#### **3.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

3.2.1. заключать трудовые договоры на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу после избрания по конкурсу на ученом совете Института, срочные трудовые договоры (на определенный срок) – до 5 лет, или трудовые договоры на неопределенный срок – прохождение по конкурсу осуществляется один раз в пять лет на ученом совете Института. В целях сохранения непрерывности учебного процесса заключать трудовой договор на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности

~~при привлечение на работу~~ - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу. Возложение обязанностей по исполнению функционала «Заведующий кафедрой» осуществлять на ~~представительного~~ работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу Института;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит ~~постоянный характер~~, на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем ~~заключение дополнительного соглашения~~ к трудовому договору между ~~работником и работодателем~~, которые являются неотъемлемой частью ~~измененного ранее~~ трудового договора, и с учетом положений Коллективного ~~договора ст. 57, 58 ТК Российской Федерации~~;

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (исключая ~~профессионально-преподавательские и научные должности~~);

3.2.5. заключать срочные трудовые договоры, в том числе с ~~руководителем~~ руководителя института и главным бухгалтером, с ~~руководителями~~ структурных подразделений, в соответствии с ~~занятостью~~;

3.2.6. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.7. совместно с профсоюзовым комитетом принимать меры по ~~недопущению~~ массового увольнения работников института, считать, что к ~~высвобождению~~ высвобождению работников в учреждении относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 дней, а также экономически и ~~социальному~~ необоснованного сокращения численности и штата работников;

3.2.8. разрабатывать совместно с профсоюзовым комитетом программы ~~(планы)~~ обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, ~~высвобожденных~~ в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ~~улучшения~~ финансово-экономического положения, не допускающие ~~ликвидации~~ института, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного ~~прекращения~~ работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ~~улучшение~~ условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета не менее чем за 3 месяца;

3.2.9. предоставлять в профсоюзный комитет и службу занятости не позднее чем за 3 месяца в письменном виде причины и обоснование ~~сокращения~~ численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Определить срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с ~~сокращением~~ численности и штата работников, реорганизацией, ликвидацией учреждения;

3.2.10. предоставлять работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников Института, преимущественное право возвращения на работу в институт, в случае появления вакантных мест в течение одного года;

3.2.11. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников, помимо лиц, предусмотренных в ст. 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

б) работники моложе 18 лет;

в) руководители выборных профсоюзных организаций и их заместители, не освобожденные от основной работы;

3.2.12. производить расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя только с учетом мотивированного мнения профкома института;

3.2.13. не подвергать дисциплинарному взысканию, не переводить на другую работу, не перемещать или увольнять по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета работников участвующих в коллективных переговорах в период их ведения.

### **3.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

3.3.1. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в институте и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. В сфере регулирования оплаты труда в период действия Коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда для работников института и постепенное приближение ее размера к среднеобластному уровню заработной платы в экономике. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливается штатным расписанием, утвержденным работодателем в соответствии должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

4.2. Заработная плата, размеры окладов, тарифных ставок работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

4.3. Заработная плата, размеры окладов, тарифных ставок различного вида выплат устанавливаются:

- 4.3.1. работникам института, финансируемым из областного бюджета, - соответствующими положениями и иными нормативными актами;
- 4.3.2. работникам института со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от приносящей доход деятельности) – коллективным договором, локальными нормативными актами института, трудовыми договорами;
- 4.4. При введении новых тарифных ставок и должностных окладов их уровень изменяется для всех работников института, в том числе и тех, кто предупрежден о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штата в период предупреждения.

4.5. Заработная плата работникам института выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, 1-го и 16-го числа каждого месяца. При совпадении этих чисел с выходными и праздничными нерабочими днями заработная плата выплачивается накануне.

#### **4.6. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

4.6.1. производить доплату работникам подразделений Института, выполняющим работы за временно отсутствующих работников подразделений, а также выполняющим работы, входящие в функционал вакансий структурных подразделений, по фактическому объему работ (размер оплаты не ограничивается);

4.6.2. производить оплату суточных при выезде сотрудников института в командировки по Смоленской области и в другие населенные пункты (города, поселки и т.д.), оплату проживания. На весь период командировки за работником сохранять его место работы и среднюю заработную плату;

4.6.3. установить доплату компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, по результатам специальной оценки условий труда;

4.6.4. устанавливать доплаты, надбавки, выплаты стимулирующего характера строго в соответствии с положением о доплатах и надбавках работникам института, разработанным с участием профсоюзного комитета в пределах имеющихся средств;

4.6.5. обеспечивать своевременную корректировку уровней оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и Смоленской области;

4.6.6. сохранять в течение трех месяцев средний заработка работнику в случае вынужденного перевода его на другое место работы с более низкой заработной платой;

4.6.7. привлекать работника к выполнению работы, не входящей в круг его должностных обязанностей, только с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон. За привлечение работников к сверхурочной работе оплата производится в двойном размере или работнику предоставляется другой день отдыха с учетом мнения работника по соглашению сторон;

4.6.8. распределять доплаты и премии в соответствии с Положением о доплатах, надбавках, выплатах стимулирующего характера, разовых премиях и материальной помощи;

4.6.9. оплачивать время простоя:

по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

по не зависящим от работника и работодателя причинам в размере 2/3 тарифной ставки, оклада;

4.6.10. устанавливать оклады (должностные оклады) педагогическим работникам включая размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

4.7. производить оплату за дни забастовки, проводимой в случае грубого нарушения трудовых прав работников и в соответствии с законодательством Российской Федерации, в размере 2/3 среднемесячной заработной платы из расчета 3-х месяцев, предшествующих забастовке;

4.8. работники института имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, в том числе с отрывом от производства на срок до двух месяцев. Во время получения дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется место работы, должность и средняя заработка.

#### **4.11. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

4.11.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового права Российской Федерации, в части оплаты труда, компенсаций за задержку выплаты заработной платы, обязательств коллективного договора по данному разделу;

4.11.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности в случае несвоевременной оплаты труда;

4.11.3. обращаться в органы государственной инспекции труда с предложением привлечь к дисциплинарной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий Коллективного договора;

4.11.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда в случае их возникновения;

4.11.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

### **РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

5.1. Режим рабочего времени, а также перерывы для отдыха и питания в Институте устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) графиками работы при суммированном учете рабочего времени.

5.2. В Институте выделяются следующие категории работников:

5.2.1. руководители – в эту группу включается: ректор, главный бухгалтер, советник при ректорате, проректор, начальник центра, заведующий отделом, заведующий библиотекой;

5.2.2. педагогические работники – в эту группу включаются: профессорско-преподавательский состав (профессор, доцент, старший преподаватель), ведущий научный сотрудник, заведующий кафедрой, методист.

5.2.3. специалисты – в эту группу включается: юрисконсульт, ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист, инспектор по кадрам, секретарь, техник, библиотекарь.

5.2.4. хозяйственный персонал – в эту группу включается: заведующий хозяйством, водитель автомобиля, кладовщик, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, электромонтер, рабочий по зданию, вахтер, сторож.

5.3. Для работников института (кроме вахтеров и сторожей) устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю – суббота и воскресенье;

5.3.1. сторожам устанавливается следующий режим рабочего времени: рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику в следующем режиме: с понедельника по субботу: начало работы - 20:00, окончание работы – 08:00 следующих суток, воскресенье: начало работы в 08:00, окончание работы – 08.00 понедельника. Сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год;

5.3.2. вахтерам устанавливается следующий режим рабочего времени: рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику в следующем режиме: с понедельника по субботу начало работы - 08:00, окончание работы – 20:00 текущих суток, воскресенье - выходной. Вахтерам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год;

5.3.3. продолжительность рабочей недели для педагогических работников Института составляет 36 часов в неделю. Режим работы с 9.00 до 17.00, перерыв для отдыха и питания составляет 48 минут с 13.00 до 13.48;

5.3.2. продолжительность рабочей недели для остальных категорий работников Института составляет 40 часов. Режим работы с 9.00 до 18.00, перерыв для отдыха и питания составляет 60 минут, с 13.00 до 14.00.

5.4. Для работников, работающих по индивидуальному графику работы, режим работы и перерыв для отдыха и питания устанавливается индивидуально.

5.5. Допускается работа сотрудников в режиме гибкого рабочего времени по ходатайству руководителей структурных подразделений с отработкой суммарной количества рабочих часов.

5.4. Для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу возможно установление двух методических дней в неделю на последующее полугодие при наличии объективных условий (выполнение в полном объеме норм времени по итогам полугодия).

Методические дни устанавливаются по ходатайству заведующего кафедрой (при наличии протокола заседания кафедры).

5.5. В перечень должностей с ненормированным рабочим днем входят все сотрудники Института, кроме вахтеров и сторожей. Вахтеры и сторожа работают в режиме нормированного рабочего дня.

5.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю 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 работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

## РАЗДЕЛ 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 и не более 56 календарных дней с сохранением места работы, должности и среднего заработка:

6.1.1. ректору – предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 дней.

6.1.2. категории работников «руководители» - предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

6.1.3. категории работников «педагогические работники» – предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 дней.

6.1.4. категории работников «хозяйственный персонал», а также, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, бухгалтеру и экономисту, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 32 календарных дня.

6.1.5. категории работников «специалисты» (за исключением главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, бухгалтера и экономиста) – предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней.

6.1.6. инвалидам (независимо от группы инвалидности), несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 35 календарных дней.

6.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 6 календарных дней.

6.3. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года (15 декабря каждого года);

6.3.1. разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника;

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

6.3.3. В Институте на основании письменного заявления работника, по согласованию с ректором предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) при рождении ребенка в семье – 2 дня;

б) в случае свадьбы работника – 3 дня;

в) в случае свадьбы детей работника – 1 день;

г) для проводов детей в армию – 2 дня;

д) для похорон близких родственников – 3 дня; в другой области – 5 дней;

е) председателю профсоюзного комитета – 4 дня;

ж) членам профкома – до 3 дней (по представлению председателя профсоюзного комитета);

з) работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение календарного года - 4 дня;

Суммарное количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска по п. 6.3.3. в календарном году не должно превышать 5 рабочих дней.

6.3.4. Категории работников с основным ежегодным оплачиваемым отпуском 28 календарных дней по согласованию с ректором института предоставляется 28 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска за напряженность, интенсивность работы, связанной с выполнением должностных обязанностей.

6.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступивший во время отпуска (ст. 124 ТК Российской Федерации), выполнения государственного задания, при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК

Российской Федерации, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

6.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника, продолжительность их определяется по соглашению сторон (ст. 128 ТК Российской Федерации). Работодатель не имеет права заставить работника идти в отпуск без сохранения заработной платы без его согласия.

6.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, а также определяется продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в выходные и праздничные нерабочие дни, согласно законодательству Российской Федерации и Правилам внутреннего распорядка Института:

6.6.1. работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по письменному приказу (распоряжению) работодателя;

6.6.2. часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, в соответствии с законодательством Российской Федерации при наличии бюджетных средств;

6.6.3. работники, работающие по совместительству, имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка;

6.6.4. при наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика отпусков в любое время года;

6.6.5. педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной работы в учреждении имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы. Это время входит в непрерывный стаж педагогической работы. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, выплата компенсации на книгоиздательскую продукцию. Отпуск предоставляется в соответствии с Положением, утвержденным учредителем.

#### 6.7. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

6.7.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

6.7.2. предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков в институте;

6.7.3. осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

6.7.4. уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении работников;

6.7.5. осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

6.7.6. контролировать правильность и своевременность оплаты отпускных и исчисления среднего заработка при начислении отпускных.

## **РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в Институте, обеспечивает беспрепятственный доступ представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок.

7.2. Работодатель обязан обеспечить право работников института на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК Российской Федерации).

### **7.3. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

7.3.1. разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.3.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда;

7.3.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение охране труда и проверку знаний охраны труда (ст. 212 ТК Российской Федерации);

7.3.4. организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследований), утвержденным работодателем. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК Российской Федерации);

7.3.5. медицинские осмотры проводить за счет работодателя;

7.3.6. обеспечить рабочих специалистов и служащих института, согласно перечню профессий и должностей, утвержденного работодателем, сертифицированными спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными отраслевыми нормативами;

7.3.7. разрабатывать и устанавливать совместно с профкомом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда (Перечень должностей сотрудников нуждающихся в спецсредствах, дополнительных льготах и доплатах).

7.3.8. проводить обязательную специальную оценку условий труда. Довести до трудового коллектива результаты специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, администрация разрабатывает с участием профкома соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

#### **7.4. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

7.4.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в институте и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий охраны труда, безопасности в институте;

7.4.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и здоровья;

7.4.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

7.4.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

7.4.5. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в учреждении, профсоюзные инспекторы вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований об устранении выявленных нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы вправе требовать от работодателя приостановления работ до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять никаких мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников.

#### **7.5. РАБОТНИКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА ОБЯЗАНЫ:**

7.5.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.5.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.5.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.5.4. проходить обязательные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

7.5.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

7.5.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## **РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **8.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

8.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в соответствии с законодательством РФ;

8.1.2. разрешить, в случае необходимости пользование транспортом Института, множительной и полиграфической техникой;

8.1.3. производить оплату командировочных расходов в период повышения квалификации и переподготовки в других городах;

8.1.4. предоставлять по письменному ходатайству работника один день оплачиваемого отпуска 1 сентября (День знаний) родителям, воспитывающим детей-школьников;

8.1.5. оказывать материальную поддержку ветеранам труда, уходящим на пенсию из Института при стаже работы в институте не менее 10 лет (основанием служит личное заявление пенсионера);

8.1.6. выплачивать единовременное вознаграждение (пособие):

а) при уходе работника на пенсию, к юбилейным датам:

женщинам – 50-летие и 55-летие,

мужчинам – 50-летие и 60-летие,

далее - через каждые 5 лет.

б) в случае смерти близких родственников;

в) за 10 лет и далее за 5 лет непрерывной работы в Институте;

г) при рождении ребенка.

Размер вознаграждения (пособия) определяются ректором Института по согласованию с профсоюзной организацией.

8.1.7. оказывать материальную помощь работникам Института, оказавшимся в трудной жизненной ситуации по ходатайству профсоюзного комитета (размер материальной помощи определяется ректором Института по согласованию с профсоюзной организацией);

8.1.8. возмещать ущерб, причиненный работникам в случае кражи, пропажи вещей сотрудников, если это не является халатностью самого работника, по совместному решению администрации и профсоюзного комитета при наличии личного заявления;

8.1.9. осуществлять страхование работников дополнительно сверх рисков, предусмотренных программой обязательного медицинского страхования (от несчастных случаев), в объеме 0,2 % от фонда заработной платы в фонд соцстраха.

8.2. Стороны считают необходимым в соответствии с Отраслевым Соглашением между Департаментом Смоленской области по образованию и науке и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014–2016 годы:

8.2.1. предусмотреть льготный порядок аттестации для педагогических работников Института, подающих заявление на подтверждение категории, а также имеющие почетные звания и государственные награды, полученные за успехи в работе по повышению квалификации и переподготовке педагогических кадров Смоленской области и успешное развитие педагогической науки. При этом необходимо учитывать документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации;

8.2.2. продлевать оплату квалификационной категории до одного года с момента выхода на работу, если срок квалификационной категории истек, во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, длительном, сроком до одного года отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет: во время длительной болезни, продолжавшийся более 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию, работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с уходом на пенсию;

8.2.3. при переходе работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях, учитывать квалификационную категорию, в случае совпадения профиля работы (должности) по заключению аттестационной комиссии Института;

8.2.4. учитывать квалификационную категорию работника, переехавшего из стран СНГ, при поступлении на соответствующую педагогическую должность, в том числе и в случае совпадения профиля работы;

8.2.5. не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

### **8.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

8.3.1. обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.3.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов;

8.3.3. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами и медицинским обследованием; активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников;

8.3.4. активно участвовать в аттестации работников Института;

8.3.5. своевременно рассматривает жалобы и обращения членов профсоюза и в случае необходимости принимает меры по защите их прав и интересов;

8.3.6. оказывать материальную помощь членам профсоюза, оказавшихся в сложных жизненных ситуациях, поощряет за активную работу в деятельности профсоюзной организации;

8.3.7. добиваться корректировки заработной платы с учетом индекса цен, сохранения гарантий, предусмотренных условиями коллективного договора;

8.3.8. способствовать развитию творчества и инициативы работников института, проводить совместно с администрацией праздники, чествование ветеранов педагогического труда, юбиляров, передовиков и новаторов Института, проводить мероприятия, направленные на сплочение коллектива и создание благоприятного климата в коллективе, выделять на эти цели средства профсоюзной организации для членов профсоюза;

8.3.9. обеспечивает новогодними подарками детей членов профсоюза.

## **РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, законом Смоленской области «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области». Кроме того, основанием для гарантий деятельности профсоюзов являются Генеральное Соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением Смоленской области и другими законодательными актами.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что работодатель в соответствии с законодательством обязуется:

9.2.1. оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка на основании письменного заявления работника. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы одновременно с заработной платой;

9.2.2. не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

9.2.3. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором. Не препятствовать представителям комитета профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных прав;

9.2.4. предоставлять профсоюзовым органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по вопросам труда, социально-экономического развития института, а также данные статотчетов по различным вопросам (ст. 37, чч. 7, 8 ТК Российской Федерации);

9.2.5. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету, действующему в институте помещения для работы выборного органа, проведения собраний, заседаний, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.2.6. предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование, необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.2.7. предоставить возможность участия с правом решающего голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа управления Институтом. Члены профкома включаются в состав комиссий Института по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и др.;

9.2.8. рассматривать, в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором, с учетом мнения профсоюзного комитета вопросы, касающиеся трудовых и социальных прав членов профсоюза.

9.3. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников в соответствии с Отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Смоленской области на 2014–2016 годы:

9.3.1. гарантировать право на труд работникам, входящим в состав выборного профсоюзного комитета Института и не освобожденным от основной работы.

Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы председателю и членам профкома для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива

работников (осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, проведения заседаний профкома, собраний) с оплатой по среднему заработка за счет работодателя;

9.3.2. сохранять за членами профкома Института, не освобожденными от основной работы на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых съездов, конференций, краткосрочной профсоюзной учебы, встреч с представителями областной администрации по вопросам, касающимся коллектива – оплату в размере среднего заработка времени участия в таких мероприятиях.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе его выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников;

9.3.3. работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководитель профкома – без предварительного согласия обкома профсоюза;

9.4. Стороны совместно принимают решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников, и рекомендует территориальным органам управления образованием и территориальным профсоюзовым органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

## **РАЗДЕЛ 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора.

10.2.2. взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнения Коллективного договора.

## **РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ**

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года с 06.07.2018 по 05.07.2021. Он вступает в силу 06.07.2018.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, увольнения руководителя учреждения, реорганизации, в форме преобразования. При смене формы собственности

учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

11.3. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст до местного органа по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором после их приема на работу (ст. 50 ТК Российской Федерации).

Председатель первичной профсоюзной организации  
ГАУ ДПО СОИРО

Т.А. Курц

«25» 2018 г.



Ректор ГАУ ДПО СОИРО

О.С. Кольцова

«25» 2018 г.



Пропито и пронумеровано

22 (двацать два) листа

О.С. Кольцова

№ 25



ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО СОЦИАльнОМУ РАЗВИТИЮ	
Отдел социальной защиты населения в Ленинском районе города Смоленска	
<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b>	
<u>25</u> мая <u>2018</u> г.	
per. № <u>29/15-18</u>	
КОНСУЛЬТАНТ <u>Юрдук С. В.</u>	
(должность и фамилия специалиста, осуществлявшего регистрацию)	
Подпись <u>Юрдук С. В.</u>	

**Дополнительное соглашение  
о внесении изменений в Коллективный договор  
заключенный между администрацией и работниками  
государственного автономного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Смоленский областной институт развития образования»  
на 2018–2021 годы**

Работодатель ГАУ ДПО СОИРО в лице ректора Ольги Станиславовны Кольцовой и работники в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГАУ ДПО СОИРО пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор ГАУ ДПО СОИРО заключённый на срок с 2018 по 2021 гг. в связи с переходом ГАУ ДПО СОИРО на эффективный контракт.

Изменения вносятся в пункты: 3.1., 4.6., 5.5., 5.4(2)., 8.2. Коллективного договора в следующей редакции:

«3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (утв. Распоряжением правительства от 26.11.2012 № 2190-р) и Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (утв. Приказом от 26 апреля 2013 г. № 167н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации), ТК РФ, Федеральными и областными законами, Уставом учреждения, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором, в письменной форме. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (стт. 57 и 67 ТК Российской Федерации). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, Соглашениями и Коллективным договором. Прием на работу оформляется соответствующим приказом работодателя на основании заключенного договора. Для проведения учебных занятий с обучающимися (слушателями) привлекаются высококвалифицированные специалисты на основании заключенного между Институтом и высококвалифицированным специалистом трудового договора, в котором определена стоимость одного часа работы такого специалиста в соответствии с Постановлением Администрации Смоленской области от 13.02.2006 № 50 «Об утверждении порядка оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений и иных областных государственных учреждений (не являющихся образовательными учреждениями), осуществляющих деятельность в сфере образования.

4.6. В целях совершенствования системы оплаты труда работников Института, формирования независимой системы оценок качества работы, определение эффективности работы, усиления материальной заинтересованности работника в повышении качества работы, развития активности и инициативности, закрепления высококвалифицированных кадров и эффективности Института каждому сотруднику института в зависимости от его (работника) эффективности работы, качества, результативности, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с положением о доплатах, надбавках, выплатах стимулирующего и компенсационного характера, разовых премий и материальной помощи сотрудникам (утв. в Институте).

5.5. Допускается работа сотрудников в режиме гибкого рабочего времени с суммарной отработкой количества часов, при установлении этого в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.4. Педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу (профессор, доцент, старший преподаватель) возможно предоставление методического дня в неделю. Возможность предоставления методического дня конкретному педагогическому работнику на следующее полугодие, устанавливаются ректором Института по ходатайству заведующего кафедрой (при наличии протокола заседания кафедры и объективных условий - выполнение в полном объеме норм времени по итогам предшествующего полугодия). Фактическое предоставление каждого конкретного методического дня, осуществляется заведующим кафедрой, при наличии объективной необходимости (необходимость подготовить педагогическим работникам методических рекомендаций, написание статьи и прочее). Методический день может не быть фиксированным днем недели.

8.2. Стороны считают необходимым в соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи и Смоленской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017–2019 годы:»

Иные пункты Коллективного договора, не затронутые настоящим соглашением остаются без изменения.

Настоящие изменения вступают в силу с 28.12.2018 года.

Председатель выборного органа Ректор ГАУ ДПО СОИРО  
первой профсоюзной организации

Т.А. Курц  
«10» 10 2018 год

МП



Ректор ГАУ ДПО СОИРО

О.С. Кольцова  
«10» 10 2018 год

МП



Прощено и пронумеровано  
2 листа

Начальник центра  
Медицины

«10» октября 2018 года



ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ	
Отдел социальной защиты населения в Ленинском районе города Смоленска	
<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b>	
« <u>11</u> » <u>октября</u> <u>2018</u> г.	рег. № <u>47/15-18</u>
консультант <u>169281065</u>	
(должность и фамилия специалиста, осуществлявшего регистрацию)	
Подпись <u>Григорьев</u>	

**Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный  
договор заключенный между администрацией и работниками  
Смоленского областного института развития образования  
ГАУ ДПО СОИРО со сроком действия с 06.07.2018 по 05.07.2021**

Работодатель ГАУ ДПО СОИРО в лице ректора Ольги Станиславовны Кольцовой и работники в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГАУ ДПО СОИРО пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор ГАУ ДПО СОИРО заключенный на срок с 06.07.2018 по 05.07.2021.

Изменения вносятся в пункт 5.4. коллективного договора.

Изложить п. 5.4. в следующей редакции:

«5.4. Для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (профессор, доцент, старший преподаватель) устанавливается индивидуальный режим подготовки для выполнения учебно-методической работы, научно-методической работы, научно-исследовательской работы, организационно-методическая работы вне Учреждения в объеме не более 13 часов в неделю.».

Дополнить коллективный договор пунктами 11.4. и 11.5.:

«11.4. Положение о доплатах, надбавках, выплатах стимулирующего характера, разовых премий и материальной помощи работникам института принимается по согласованию с профсоюзным комитетом Института.

11.5. Положение об оплате труда сотрудников принимается по согласованию с профсоюзным комитетом Института.».

Настоящие изменения вступают в силу с 12.12.2018.

Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации

Т.А. Курц  
«12» декабря 2018 год



Ректор ГАУ ДПО СОИРО

О.С. Кольцова  
«12» декабря 2018 год



ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО СОЦИАльнУМ РАЗВИТИЮ	
Отдел социальной защиты населения в Ленинском районе города Смоленска	
<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b>	
« 14 » декабря 2018 г.	
регистрационный № 61/15-18	
КОНСУЛЬТАНТ <u>Чердак Е. В.</u>	
(должность и фамилия специалиста, осуществляющего регистрацию)	
Подпись <u>Г.А.</u>	