

**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 2021–2024 годы**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
государственного автономного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»
на 2021 – 2024 годы

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), отраслевым региональным и территориальным соглашениями, регулирующими социально-трудовые отношения в системе образования, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов всех работников Института и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для всех работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

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

работодатель в лице его представителя – ректора Института Кольцовой Ольги Станиславовны (далее – работодатель).

работники Института в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации Курц Татьяны Аркадьевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.4. 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. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.6. 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. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

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

1.9. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Институте, и не позднее чем

10 рабочих дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.10. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.11. Стороны определяют следующие формы участия в управлении организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения (либо согласование) выборного органа первичной профсоюзной организации;

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт действующую первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников Института как представляющую интересы всех или большинства работников, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых,

профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.15. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись после его подписания в кратчайший срок.

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 Института, повышения культуры производства и культуры труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения размера окладов 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. обеспечить реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три 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 коллективных 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 Институтом;

2.2.12. принимать конкретные меры по своевременному выполнению предписаний надзорных и контрольных органов государства и представления профсоюзных органов и профсоюзных инспекторов труда по устранению 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 Института. 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 профсоюзными 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) управленческих 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 Институтом, предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Института;

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) или курирующего проректора;

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, не разглашать персональные данные, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Институту, 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 Института, Региональным соглашением, настоящим Коллективным договором, 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 работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (утв. Приказом от 26.04.2013 № 167н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации).

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Прием на работу оформляется соответствующим приказом работодателя на основании заключенного договора.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и 67 ТК Российской Федерации).

3.2. 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.

3.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон или по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

3.6. Изменения условий трудового договора оформляются путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

3.7. Для выполнения работы в рамках реализации государственного задания в части выполнения государственных услуг и государственных работ 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 Положением об оплате труда сотрудников ГАУ ДПО СОИРО утвержденным приказом от 04.10.2019 года № 159-осн/д.

3.8. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.8.1. 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 приеме 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 выполнения функционала «Заведующий кафедрой» осуществлять на педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу Института;

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

3.8.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору между работником и работодателем, которые являются неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора (стт. 57, 58 ТК Российской Федерации);

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

3.8.5. заключать срочные трудовые договоры, в том числе с заместителями руководителя института и главным бухгалтером, с руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством;

3.8.6. не отказывать обратившемуся работнику (в том числе устно обратившемуся) от заключения с работником соглашения о расторжении трудового договора (в том числе, трудового договора на условиях почасовой оплаты труда);

3.8.7. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.8.8. совместно с профсоюзным комитетом принимать меры по недопущению массового увольнения работников института, считать, что к массовому высвобождению работников в Институте относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней, а также экономически и социально необоснованного сокращения численности и штата работников;

3.8.9. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Института, ухудшения финансово-экономического положения, не допускающие

ликвидации института, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета не менее чем за 3 месяца;

3.8.10. 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 Института;

3.8.11. 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 трех месяцев со дня увольнения;

3.8.12. 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;
- г) одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- д) одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- е) родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.

3.8.13. 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 первичной профсоюзной организации Института;

3.8.14. 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;

3.8.15. расторжение трудового договора по ст. 288 ТК РФ с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель

ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается;

3.8.16. в случае увольнения работника, на период отсутствия которого был заключен трудовой договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствовавшего работника;

3.8.17. расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями;

3.8.18. выплатить работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, при наличии фонда экономии по фонду оплаты труда, в случае расторжения трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса).

3.9. 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. В Институте устанавливается следующая система оплаты труда:

- простая повременная.

Форма оплаты труда:

- денежная форма.

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.

4.2. Заработная плата, размеры должностных окладов, тарифных ставок работников Института устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных в примерном положении.

4.3. Заработная плата, размеры окладов, тарифных ставок различного вида выплат устанавливаются: работникам института, финансируемым из областного бюджета - соответствующими положениями и иными нормативными актами.

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. В целях совершенствования системы оплаты труда работников Института, формирования независимой системы оценок качества работы, определения 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. а Институте).

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 и устанавливается из действующего размера МРОТ или должностного оклада по замещаемой должности согласно штатного расписания, или должностного оклада с начислением к данному должностному окладу надбавок исчисленных из указанного должностного оклада в размерах установленных основному

сотруднику (должности) пропорционально отработанному времени (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 заработок 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 заработная плата.

4.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 число.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

Изменение сроков выплаты заработной платы производится по соглашению сторон.

4.10. В случае нарушения работодателем установленного настоящим коллективным договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.11. Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате, с указанием всех ее составных частей и произведенных из нее удержаний не позднее дня выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.136 ТК РФ).

4.12. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.13. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, с учетом выборного органа профсоюзной организации.

4.14. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, определенной локальным нормативным актом Института, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.15. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в соответствии с результатами специальной оценки условий труда в повышенном размере – 4% по сравнению с окладами (ставка) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам и др.

4.17. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам организации.

4.18. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.18.1. 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;

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

4.18.3. 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;

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

4.18.5. 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, заместитель начальника 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 с суммарной отработкой количества часов, при установлении этого в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.6. 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-методической работы вне рабочего времени (Института) в объеме не более 13 часов в неделю. Такой индивидуальный режим подготовки устанавливается конкретному работнику ректором Института по согласованию с курирующим проректором, при наличии протокола заседания кафедры и объективных условий – выполнение в полном объеме норм времени по итогам предшествующего полугодия, эффективных и добросовестных исполнений трудовых обязанностей.

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

5.8. 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.

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

6.1.4. категории работников «хозяйственный персонал», предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 32 календарных дня.

6.1.5. категории работников «специалисты» – 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. Педагогические работники Института не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы 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.

6.6.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом Института.

6.6.2. Продолжительность длительного отпуска определяется по согласованию с ректором.

6.6.3. Разделение длительного отпуска на части не предусматривается.

6.6.4. Длительный отпуск предоставляется на начало календарного года. В исключительных случаях, при наличии уважительных оснований к работника, по согласованию с курирующим проректором, длительный отпуск может быть предоставлен и в течение календарного года.

6.6.5. Длительный отпуск продляется на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске.

6.6.6. Длительный отпуск предоставляется работающим по совместительству.

6.7. 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:

6.7.1. работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников Института 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;

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

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

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

6.8. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

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

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

6.8.6. 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 допуск 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, 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, происшедшем 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 профсоюзным 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:

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 заработку 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 Института 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 профсоюзным 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 выполнением Коллективного договора.

РАЗДЕЛ 11. ГАРАНТИИ СВЯЗАННЫЕ С ПЕРЕВОДОМ НА ВРЕМЕННУЮ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ

11. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, введении режима повышенной готовности, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

11.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

11.2. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются следующие гарантии:

11.2.1. Заработная плата работников, временно перешедших на дистанционную работу, при сохранении должностных обязанностей,

продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

11.2.2. Работодатель обеспечивает работника временно переведенного на дистанционную работу необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

11.2.3. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда работников, временно переведенных на дистанционную работу, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

11.2.4. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере ста процентов среднего заработка данного работника.

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года с 26.05.2021 по 25.05.2024. Он вступает в силу 26.05.2021.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, увольнения руководителя Института, реорганизации, в форме преобразования. При смене формы собственности Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

12.3. 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).

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

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

Председатель первичной профсоюзной организации
ГАУ ДПО СОИРО

Т.А. Курц

«02» _____ 2021 г.



Ректор
ГАУ ДПО СОИРО

О.С. Кольцова

«02» _____ 2021 г.





Прошито и пронумеровано
8 (двадцать восемь) листов
О.С. Кольцова
«07» июля 2021 г.

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
Отдел социальной защиты населения
в г. Смоленске в Ленинском районе

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«07» июля 2021 г.
рег. № 25/15-21

Заместитель начальника отдела Т.В. Нуск
(должность и фамилия специалиста, осуществляющего регистрацию)

Подпись _____