

ИРО

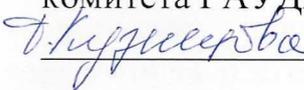


ГАУДПО ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ
ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

От работодателя:
Ректор ГАУДПО ЛО «ИРО»

 / И.А. Шуйкова
« 02 » 08 2021г.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета ГАУДПО ЛО «ИРО»
 Т.Н. Кузнецова
« 02 » 08 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения
дополнительного профессионального образования Липецкой области
«Институт развития образования»
на 2021-2024 годы

Принят на общем собрании (конференции) работников
Государственного автономного учреждения дополнительного
профессионального образования Липецкой области
«Институт развития образования»
(протокол № 3 от «06» июля 2021г., протокол №4 от «19» июля 2021г.,
протокол №5 от «19» июля 2021г.)

г. Липецк
2021 год



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении дополнительного профессионального образования Липецкой области «Институт развития образования» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего договора являются: работодатель – Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Липецкой области «Институт развития образования» (ГАУДПО ЛО «ИРО», далее также — Учреждение) в лице ректора и работники ГАУДПО ЛО «ИРО» в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком).

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, компенсаций, льгот и другим вопросам, определённым Сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

– трудовой договор с работниками Учреждения заключается, как правило, на неопределённый срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

– трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределённый срок, так и на срок, определённый сторонами трудового договора с учётом особенностей, установленных статьёй 332 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключение трудового договора на замещение должности научно- педагогического работника, а также перевод на должность научно-педагогического работника предшествует избранию по конкурсу на замещение соответствующей должности;

– содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

– условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим

коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. При приёме на работу соблюдаются следующие условия:

– заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

– издание приказа о приёме на работу, который объявляется работнику под подпись (в трёхдневный срок со дня фактического начала работы);

– до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3. Работники Учреждения имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью Учреждение осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учётом имеющихся средств и мнения каждого работника о соответствующих формах стажировки, курсов повышения квалификации в соответствии с законодательством.

2.4. Учреждение обеспечивает участие представителя Профкома при проведении аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.

2.5. Учреждение имеет право заключать гражданско-правовые договоры с работниками Учреждения на проведение научно-исследовательских работ и оказание платных дополнительных образовательных услуг (обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание спецкурсов и циклов дисциплин и др.).

3. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.2. Выплату заработной платы производить путём перечисления денежных средств на указанный работником счёт в банке либо в случаях необходимости в кассе Учреждения.

Выплата заработной платы работникам осуществляется не реже чем каждые полмесяца:

а) 20-го числа каждого месяца выплачивается заработная плата за

первую половину текущего месяца;

б) 5-го числа следующего месяца осуществляется окончательный расчёт по итогам работы за предыдущий месяц.

Зарплата за первую половину месяца начисляется пропорционально отработанному работником времени в текущем месяце. По окончании месяца зарплата выплачивается работникам за отработанные дни с учётом выданной первой части. Компенсационные и стимулирующие выплаты выплачивают в день выдачи второй части зарплаты.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.3. Принимать меры к повышению уровня реальной заработной платы работников Учреждения с учётом роста потребительских цен на товары и услуги.

3.4. Начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области. В случае несоблюдения этого условия работнику производится доплата до соответствующего уровня минимального размера оплаты труда.

3.5. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения Профкома, а также исходя из:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечения Учреждением равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. В случаях, когда Положение об оплате труда работников Учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об

образовании — со дня представления соответствующего документа;

в) при присвоении почётного звания, награждения знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

г) при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

д) при присуждении учёной степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении учёной степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;

е) при присуждении учёного звания доцента, профессора — с даты подачи заявления с подтверждающим наличие звания документом.

3.7. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда без учёта других надбавок и доплат.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учётом повышения за работу с вредными и опасными условиями труда.

Другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учёта других повышений, надбавок и доплат.

3.8. Заработная плата за работу в ночное время (*с 22 часов до 6 часов*) производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.9. При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств, осуществляется премирование работников с учётом качества работы, за данный период и отработанное время.

3.10. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны

каждому работнику (принцип справедливости);

– принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в Учреждении, в том числе настоящим коллективным договором.

3.11. *Работодатель обязуется:*

а) своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учёта их рабочего времени;

б) информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности Учреждения и др.);

в) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевых соглашений работодателем или органов власти, заработную плату в полном размере;

г) согласовывать с Профкомом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников Учреждения;

д) премировать работников в твёрдой денежной сумме с учётом финансовых возможностей Учреждения к профессиональному празднику «День учителя».

3.12. Бухгалтерией Учреждения каждому работнику ежемесячно выдаётся расчётный листок, форма которого утверждается с учётом мнения Профкома.

В расчётном листке указываются:

а) составленные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

б) размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

в) размеры и основания произведённых удержаний;

г) общая денежная сумма, подлежащая выплате.

3.13. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующей за датой представления листка временной нетрудоспособности.

3.14. *Стороны обязуются:*

– совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда, предусмотренных в Положении об оплате труда работников Учреждения;

– совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических работников и других категорий работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

3.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель

обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

Продолжительность ежедневной работы работника определяется трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также приказом об утверждении графика работы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников Учреждения составляет не более 40 часов в неделю, а для педагогических работников Учреждения – не более 36 часов в неделю. Учебная работа педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности индивидуальным планом.

Нормы времени для расчёта объёма учебной работы и основных видов работ, выполняемых педагогическими работниками, относящимися к ППС, устанавливаются отдельным локальным актом. Соотношение учебной и другой педагогической работы, выполняемой педагогическими работниками, относящимися к ППС, в пределах учебного года определяются заведующими кафедрами с учётом специальности и квалификации преподавателей и отражаются в индивидуальных планах работы.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.3. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению ректора при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днём устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается ректором Учреждения с учётом мнения представительного органа работников. Изменения в указанный перечень

вносятся также с учётом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.4. В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

По соглашению сторон трудовых отношений работнику может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в соответствии со статьёй 102 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Неполное рабочее время устанавливается по заявлению:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

В этом случае оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

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

4.6. Привлечение работников к сверхурочной работе с согласия работника и без согласия проводится по основаниям, указанным в статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в других случаях (т.е. не указанных в статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации) привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Профкома.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании приказа работодателя и с учётом мнения Профкома.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не

менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Плата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству для работников, кроме педагогических, не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.10. Учебный процесс (проведение занятий) в Учреждении осуществляется согласно расписанию.

4.11. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, установленные в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

4.12. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого

отпуска работникам с ненормированным рабочим днём устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка. Данный вид отпуска может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Разделение отпуска на части допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается по письменному распоряжению ректора Учреждения только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.14. Отпускные выплачиваются не позднее чем за три дня до начала отпуска.

4.15. При наличии средств экономии фонда заработной платы работнику Учреждения по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый, исходя из среднего заработка, дополнительный краткосрочный отпуск в следующих случаях:

- при регистрации брака работником – 3 календарных дня;
- при регистрации брака детьми работника – 2 календарных дня;
- рождения ребёнка (супругу) – 2 календарных дня;
- при переезде на новое место жительства – 2 календарных дня;
- смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновлённые, родные братья и родные сёстры, бабушка, бабушка, внуки) – 3 календарных дня;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребёнка-школьника в возрасте от 6 до 14 лет включительно – однодневный отпуск в День знаний (1 сентября).

4.16. Работодатель (кроме случаев, установленных законодательством) обеспечивает предоставление отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по письменному заявлению лицам, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Обязанности по порядку и осуществлению контроля за состоянием условий труда в Учреждении для работников возлагаются на ректора.

В целях улучшения условий охраны труда и экологической безопасности стороны совместно обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей

деятельности сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся. С этой целью ежегодно заключаются соглашения по охране труда.

5.2. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения;

- обеспечивать финансирование обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с действующим законодательством;

- проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, предусматривать средства на организацию обучения по противопожарной безопасности;

- осуществлять текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке;

- организовать содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии помещения, принадлежащие Учреждению на праве оперативного управления и ином законном праве;

- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса, вести их учёт;

- проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании в соответствии с решением сессии Липецкого городского Совета депутатов от 6 ноября 2014 г. № 954.

5.3. Профком оказывает помощь по охране труда и при выполнении мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами Учреждения, по выполнению мероприятий по противопожарной безопасности.

5.4. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются не реже 1 раза в год о выполнении соглашения по охране труда на Общем собрании работников.

5.5. Администрация и Профком создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

5.6. При несчастном случае на производстве по вине Учреждения

работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее среднемесячной зарплаты работника из фонда экономии заработной платы.

5.7. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договоры об аренде помещения, оборудования, приводящие к ухудшению положения работников Учреждения.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

6.1. *Работодатель обязуется:*

– обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

– своевременно перечислять средства в страховые и иные фонды в размерах, определяемых законодательством;

– осуществлять финансирование или закупку новогодних подарков для детей (до 14 лет включительно) работников Учреждения.

6.2. *Профком обязуется:*

– содействовать оздоровлению работников Учреждения и их детей;

– осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.3. Профком и работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций:

6.3.1. Выплату материальной помощи в случаях и размере, установленном Положением об оплате труда работников.

6.3.2. Предоставление автотранспорта за счёт средств работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия. Порядок и условия предоставления указанных выплат определяются локальным нормативным актом по согласованию с Профкомом.

6.4. Работник, желающий получить меры социальной поддержки, обращается с личным заявлением на имя ректора. К заявлению прилагаются подтверждающие документы и материалы в обоснование просьбы.

Заявление работника рассматривается ректором либо по его поручению проректором совместно с Профкомом в течение 10 рабочих дней.

6.5. Учреждение самостоятельно осуществляет финансово-экономическую деятельность, определяет направления и порядок использования своих средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников.

Экономия бюджетных средств, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на повышение уровня реальной заработной платы работников, установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию

отдыха работников, мероприятия по охране труда и другие социальные нужды работников.

6.6. При использовании для поездок в командировку работниками Учреждения, служебная деятельность которых связана с постоянными служебными поездками в соответствии с их должностными обязанностями и для выполнения уставных задач Учреждения, с письменного согласия работодателя и в его интересах личного транспорта, возмещение таким работникам выплачивается в соответствии со статьёй 188 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом размер возмещения указанных расходов должен соответствовать экономически обоснованным затратам, связанным с фактическим использованием упомянутого имущества для целей трудовой деятельности. Компенсация выплачивается на основании заявления работника и представлении копий документов, подтверждающих право собственности работника на используемое имущество и подтверждающих расходы, понесённые им при использовании данного имущества в рабочих целях.

Порядок выплаты компенсации за использование личного транспорта (легковые автомобили) в служебных целях, порядок возмещения расходов, связанных с использованием указанного транспорта в служебных целях (далее соответственно – компенсация, личный транспорт, возмещение расходов) и размер такой компенсации определяются в локальном акте Учреждения и в трудовых договорах с работниками.

6.7. Работодатель обязуется:

а) обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

б) своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации;

в) беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды;

г) выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Оплата пособия по временной нетрудоспособности в первые три дня временной нетрудоспособности осуществляется за счет средств работодателя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации;

д) для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения, специально предназначенные для приёма пищи, электрочайниками, кулерами и холодильниками, а также питьевой водой.

7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений работников.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками

ГАУДПО ЛО «ИРО» в письменной форме сообщает об этом Профкому и работникам Учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению.

7.2. Массовое высвобождение работников Учреждения, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений, по другим причинам, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления Профкома Учреждения и службы занятости.

При угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора Учреждение в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профкома и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация Учреждения;

б) сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 дней;
- 200 и более человек в течение 60 дней;

7.3. Учреждение и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.

7.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют:

– работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;

– работники, применяющие инновационные методы работы;

– работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и/или ученического договора;

– работники, имеющие на своём попечении двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию), и имеющие стаж работы в Учреждении пять и более лет;

– одинокие родители (опекуны, попечители, приёмные родители, патронатные воспитатели), имеющие на иждивении детей в возрасте от 14 до

шестнадцать лет;

– работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет;

– председатель Профкома (не освобождённый от основной работы) в период его избрания и после окончания срока полномочий в течение двух лет.

7.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.6. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Учреждение с учётом производственных условий и возможностей:

7.7. Содействует работнику, желающему пройти переобучение и приобрести другую профессию.

7.8. Одиноким родителям (опекунам, попечителям, приёмным родителям, патронатным воспитателям), имеющим на своём иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным статьёй 178 Трудового договора Российской Федерации, гарантируется выплата дополнительного выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы.

7.9. Выплата двухнедельного выходного пособия, кроме случаев, предусмотренных законодательством, производится также при увольнении по основанию неизбрания на должность в Учреждение.

Работнику, который не изъявил желание участвовать в конкурсе на замещение занимаемой должности, указанное выходное пособие не выплачивается.

7.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка по согласованию с работодателем.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ЕГО РАБОТНИКОВ

8.1. Учреждение обязуется предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. Учреждение обязуется обеспечивать ежемесячное (*в день выплаты заработной платы*) бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.3. Учреждение обязуется предоставлять в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.4. Учреждение обязуется предоставлять Профкому по возможности автотранспорт для выполнения обязанностей, связанных с профсоюзной деятельностью.

8.5. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, награждению работников, их аттестации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.6. Стороны признают, что по согласованию с Профкомом производятся:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (статьи 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление с учётом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков (статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение систем нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принятие мер по предотвращению массового увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- наложение дисциплинарных взысканий (статья 193 Трудового кодекса Российской Федерации); снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года после его наложения (статья 194 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.7. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением членов Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации

допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а председателя Профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.8. Предоставлять членам Профкома, не освобождённым от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных поручений, мероприятий в интересах коллектива. Председателю Профкома – не менее 1 (одного) дня в месяц.

8.9. При подготовке и принятии локальных актов, затрагивающих права и интересы работников Учреждения, заблаговременно информировать Профком и учитывать его мотивированное мнение.

8.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.11. Работодатель обеспечивает стимулирующие выплаты председателю первичной профсоюзной организации за общественную и социально значимую работу в интересах коллектива в размере 10 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

8.12. Если Профком организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за всё время забастовки.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым и другим вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют 1% из заработной платы на счёт профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов Учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. о присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогических работников.

9.5. Представлять и защищать социально-трудовые права членов Профсоюза в суде и других организациях.

9.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию

осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по государственному социальному страхованию.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью начисления отпускных и своевременностью предоставления работникам очередных и дополнительных отпусков, их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогов, рабочих мест, охране труда и других.

9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.10. Оказывать помощь в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза (*через обращение в правовую инспекцию труда областного комитета Профсоюза*).

9.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в трудных жизненных ситуациях из профсоюзного бюджета.

9.12. Проводить для работников – членов профсоюза и их детей культурно-оздоровительные мероприятия.

9.13. Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюза.

9.14. Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников – членов профсоюза.

9.15. Заслушивать администрацию о выполнении планов экономического и социального развития Учреждения, обязательств по настоящему коллективному договору.

9.16. Осуществлять контроль за выполнением решений, принятых на общем собрании работников Учреждения.

9.17. Обеспечивать стабильность работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

9.18. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, городских акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Работодатель совместно с Профкомом создаёт комиссию из равного числа представителей сторон в количестве 9 человек для осуществления контроля за соблюдением норм коллективного договора.

10.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

10.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на Общем собрании работников коллектива Учреждения не позднее 1 марта текущего года, следующего за отчётным.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Учреждение в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Профком о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.5. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок Учреждение направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с даты его подписания.

11.7. Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора вступить в переговоры для заключения коллективного договора на новый срок.

Прочитано, пронумеровано, скреплено печатью

19 (Декабрь) 2019

Ректор ГАУДПО ЛО «ИРО»

/ И.А. Шуйкова

