

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАВРОПОЛЬСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ» на 2016 – 2019 годы

Представитель работников-
председатель первичной профсоюзной
организации СКИРО ПК и ПРО
В.В. Андреев
«30» июня 2016 года
М.П.



Работодатель-
Ректор СКИРО ПК и ПРО
Е.В. Евмененко
«30» июня 2016 года
М.П.



Принят на общем собрании
работников СКИРО ПК и ПРО
Протокол № 1 от «30» июня 2016 года

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в

Администрация Ставропольского края
Комитет
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Тел: 8 (7852) 355235, Ставропольский край

«22» июл 04.07.2016г.
дата, рег. №

В.Р. Беленцова

подпись, Ф.И.О., печать

Согласовано со Ставропольской
краевой организацией Профсоюза
работников народного образования
и науки РФ

«30» июня 2016г.
СТАВРОПОЛЬСКАЯ
КРАЕВАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
дата, №
Л.А. Свейниш
подпись, Ф.И.О., печать



Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Социальное партнерство. Гарантии прав и обязанности профсоюзной организации и членов Профсоюза.....	5
3. Трудовые правоотношения.....	8
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	13
5. Оплата труда.....	14
6. Рабочее время и время отдыха	15
7. Охрана труда.....	17
8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.....	19
9. Заключительные положения.....	20

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования» (далее – Институт, организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, совместно именуемые «Стороны».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благополучных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - ректора Евмененко Елены Владимировны (далее - Работодатель);
- работники Института (далее – Работник, Работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – председателя Андреев Валентины Васильевны.

Работодатель признает Профком полномочным представителем работников Института по всем условиям коллективного договора.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с 1 июля 2016 года и действует по 30 июня 2019 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ на срок не более трех лет.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех Работников Института. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией. Профком не несет ответственности за соблюдение индивидуальных прав и гарантий Работников, не являющихся членами Профсоюза, если Работник не уполномочил Профком представлять его интересы.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, изменении типа организации, а также расторжения трудового договора с руководителем.

1.7. При реорганизации Института (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор в течение месяца со дня подписания доводится Работодателем до сведения всех Работников Института, а также до сведения вновь принимаемых Работников путем размещения коллективного договора на официальном сайте в сети «Интернет» (<http://staviropk.ru/>) или другим, доступным для Работников способом.

1.10. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников Института, при принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.11. Профком обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.12. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством, региональными и территориальными отраслевыми соглашениями. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с вышеназванными нормативными правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно, постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

1.16. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании

трудового коллектива.

2. Социальное партнерство. Гарантии прав и обязанности профсоюзной организации и членов Профсоюза

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Института и необходимость улучшения социально-экономического положения Работников.

2.2. В соответствии со ст.ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Стороны определили следующие формы участия Работников в управлении Инститutom:

- согласование;
- учет мотивированного мнения Профкома;
- проведение Профкомом консультаций с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности Института, включая получение всей необходимой информации;
- проведение переговоров между работником и Работодателем по решению трудовых споров;
- получение от ректора информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Института, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития Института;
- иные формы.

2.2.1. По согласованию с Профкомом Работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда;
- локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;
- график отпусков;
- локальные нормативные акты, предусматривающие положения о разделении рабочего дня на части;
- введение режима неполного рабочего дня (недели);
- применение систем нормирования труда;
- перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день;
- нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов;
- создание комиссии по охране труда и комиссии по трудовым спорам;

- соглашение по охране труда;
- локальные нормативные акты, предусматривающие порядок обработки персональных данных Работников, а также их права и обязанности в этой области;

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания.

2.2.2. С учетом мотивированного мнения Профкома Работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- форма расчетного листка;
- правила и инструкции по охране труда;
- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни;
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников;
- иные вопросы, затрагивающие трудовые отношения.

2.3. Работодатель признает профсоюзный комитет Института как представителя Работников, гарантирует соблюдение прав Профкома, предусмотренных ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ФЗ «Об образовании в РФ», отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.5. Работодатель предоставляет Профкому следующие гарантии:

2.5.1. Безвозмездно предоставляет необходимое помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для проведения собраний Работников, заседаний Профкома и т.д.

2.5.2. Предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, а также право пользоваться средствами связи, оргтехникой, необходимыми нормативными документами;

2.5.3. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, и Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

2.6. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении Работников профсоюзными наградами, отображается на официальном сайте Института и информационных стендах.

2.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором, в том числе:

2.7.1. Работодатель обязуется рассматривать ходатайства профсоюзной организации о присвоении Почетных грамот.

2.7.2. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Института.

2.7.3. Работодатель премирует за счет средств Института членов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, за выполнение общественных мероприятий в интересах коллектива.

2.7.4. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома, в том числе выполняющих работу на общественных началах, на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, кратковременной профсоюзной учебы, для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и других мероприятиях.

2.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст.ст. 374 – 377 ТК РФ).

2.8.1. Члены Профкома включаются в состав комиссий Института по установлению выплат стимулирующего характера, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, аттестационной комиссии и иных, предусмотренных локальными актами Института.

2.8.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.8.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

2.9. Обязанности Профкома:

2.9.1. Осуществлять в установленном порядке, в том числе при участии вышестоящего Профсоюзного органа, контроль за соблюдением в Институте трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

2.9.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза и

Работников Института, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени, по социально-трудовым вопросам и экономическим правам и гарантиям, в том числе представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.9.3. Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (Приложение №1).

2.9.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

2.9.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Работников Института.

2.9.6. Осуществлять контроль над исполнением требований охраны труда и техники безопасности Работниками Института.

2.9.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи членам первичной профсоюзной организации СКИРО ПК и ПРО.

2.9.8. Вести культурно-массовую и оздоровительную работу в Институте.

2.8.9. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

3. Трудовые правоотношения

3.1. Основанием трудовых отношений со всеми Работниками Института, в том числе совместителями (внутренними, внешними), сезонными, временными работниками является трудовой договор.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

Содержание трудового договора не может ухудшать положение работников Института по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

3.2.2. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Института, Правилами внутреннего

трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

3.2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

3.2.5. При оформлении трудового договора наименование должностей Работников указываются в точном соответствии со штатным расписанием Института.

3.2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон в письменной форме (ст. 72, 74 ТК РФ).

3.2.7. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение структуры Института, финансирования, числа групп или количества слушателей, изменение количества часов работы по плану-проспекту, изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной профессии, специальности, квалификации или должности) (ст. 72, 74 ТК РФ).

Особенности заключения срочного трудового договора с работником, замещающим должность ППС, его продление и изменение определяются ст. 332 ТК РФ.

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.3. Объем учебной аудиторной нагрузки ППС устанавливается Работодателем в соответствии с тарификацией, утверждаемой приказом ректора ежегодно, перед началом учебного года исходя из количества часов по плану-проспекту, учебной программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Верхний предел учебной нагрузки на ставку ограничивается действующим законодательством РФ, и не может превышать 800 часов в учебном году.

Основные виды нагрузки ППС оговариваются в тарификации и могут быть изменены по независящим от Сторон причинам (изменение государственного задания, в том числе в результате уменьшения, либо увеличения контингента

слушателей и др.).

3.3.1. В зависимости от количества часов, предусмотренных планом-проспектом, и других обстоятельств учебная нагрузка ППС может быть разной, но не более 1,5 ставок.

Уменьшение или увеличение нагрузки работника по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки.

Учебная нагрузка может меняться в случаях:

- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника и не может превышать двух месяцев в течение календарного года;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда не более 300 часов в год не требует заключения трудового договора и не считается совместительством.

3.5. Руководящие и иные работники Института помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу с занятием штатной должности, которая считается совместительством в случаях, если Институт является для них основным местом работы и данные работники обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, которые оформляются в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

3.8. О введении изменений обязательных условий трудового договора (**место работы, трудовая функция, дата начала работы (и дата ее окончания), условия оплаты труда, срок**) работник должен быть письменно уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник не согласен работать в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от перевода на имеющиеся у вакансии, то трудовой договор

прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.10. Если изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению Работников, Работодатель уведомляет об этом Работников и Профком не менее чем за три месяца.

Работодатель вправе ввести режим неполного рабочего времени (дня, недели) по согласованию с Профкомом на срок до шести месяцев. Если Работник откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации. Досрочная отмена режима производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.11. При принятии работодателем решения о сокращении численности или штата Работников Института и возможном расторжении трудовых договоров он обязан уведомлять Профком в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, - не позднее чем за три месяца до начала мероприятий.

К уведомлению необходимо прилагать новое штатное расписание, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.12. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри Института.

3.13. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда, квалификацией и большим стажем работы в Институте.

При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе помимо категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, пользуются также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с общественной деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- работники за два года до пенсии по старости.

3.14. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации,

подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание необходимо производить с учетом мотивированного мнения Профкома, полученного в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

3.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.16. При появлении новых рабочих мест в Институте, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Института в связи с сокращением численности или штата (в течение последних двух лет).

3.17. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается увольнение:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до 18 лет).

3.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.19. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон.

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

- переезда работника на новое место жительства;
- зачисление в образовательную организацию на учебу;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- в случае нарушения работодателем норм трудового законодательства.

3.21. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, в том числе в другой местности, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.22. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.23. При расторжении трудового договора работникам выплачивается

выходное пособие согласно ст. 178 ТК РФ в размере, который установлен законодательством в зависимости от основания увольнения.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

4.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. С учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, рекомендациями аттестационной комиссии организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

4.4.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

4.4.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда Работников Института осуществляется на основе Положения об оплате труда работников (Приложение № 3), Положения о

премировании работников (Приложение № 4).

5.2. В соответствии со ст. 135 ТК РФ система оплаты труда включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. В соответствии со ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

5.4. Ставки заработной платы и должностные оклады работникам Института устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

5.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

5.6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

5.6.1. Ежемесячно каждому работнику выдается расчетный листок установленного образца с информацией о составных частях заработной платы, произведенных удержаниях, а также о денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме, два раза в месяц путем перечисления на банковский счет.

Сроки выплаты заработной платы - 24 числа текущего месяца и 9 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.6.3. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

5.6.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении производятся в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

5.6.5. Оплата труда председателя Профкома, не освобожденного от основной работы, устанавливается в размере 60 % должностного оклада из фондов стимулирующего характера за руководство профсоюзным комитетом.

5.6.6. Совместным решением работодателя и Профкома средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премирование), на оказание материальной помощи и установление иных надбавок работникам.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2), утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на

них Уставом Института.

6.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.3. Для работников из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

6.1.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

6.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.1.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мотивированного мнения Профкома.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ. Неиспользованная в связи с отзывом 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.

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в

выборе новой даты начала отпуска.

При наличии финансовых возможностей у Работодателя, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам ежегодный основной отпуск - 28 календарных дней и удлиненный оплачиваемый отпуск работникам профессорско-преподавательского состава, а также работникам, подпадающим под действие Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - 56 календарных дней.

6.2.2. В соответствии со ст. 117 ТК РФ предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

6.2.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- переезда на новое место жительства - 2 календарных дня;
- работникам, получившим санаторно-курортные путевки в течение учебного года;
- работникам, имеющим детей, идущих в первый класс 1 сентября – 1 календарный день;
- рождения ребенка – до 5 календарный день;
- проводов детей в армию - 1 календарный день;
- свадьбы работника – до 5 календарных дня;
- бракосочетания детей - 1 календарный день;
- похорон близких родственников – до 5 календарных дня.

6.2.4. Дополнительные отпуска предоставляются единовременно, без разрывов (за исключением нерабочих праздничных дней).

6.2.5. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по основной должности, а также совместителям. При условии внутреннего

совместительства в пределах Института дни дополнительного оплачиваемого отпуска не суммируются.

6.2.6. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.2.7. В соответствии со ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.2.8. В соответствии со ст. 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

6.2.9. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику в течение двух лет подряд.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством обязуется:

7.1.1. 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 РФ).

Для реализации этого права Работодатель обязуется заключить Соглашение по охране труда (Приложение № 8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, ответственных должностных лиц, сроков их выполнения.

7.1.2. Выделять на выполнение мероприятий по охране труда, определенные Соглашением по охране труда в размере не менее 0,2% от общего объема расхода на выполнение государственного задания и суммы затрат на производство работ (услуг) в рамках предпринимательской деятельности.

7.1.3. Провести в Институте специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профкома.

В случае отсутствия денежных средств на проведение специальной оценки условий труда ходатайствует перед учредителем о выделении необходимых денежных средств.

7.1.4. Проводить со всеми вновь принятыми на работу, а также

переведенными на другую работу работниками Института инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой (доврачебной) медицинской помощи пострадавшим.

Осуществлять проверку знаний работников Института по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим не реже 1 раз в 3 года.

7.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, наглядных пособий и других материалов за счет средств Института.

7.1.6. Обеспечивать реализацию гарантий, льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.7. Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 9), а также смывающих и обеззараживающих средств (Приложение № 10). Приобретение, хранение, стирку, сушку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

7.1.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ, Приказ Минздрава и соцразвития РФ от 12.04.2011г. № 302н) (Список контингентов подлежащих периодическому медицинскому осмотру (Приложение № 11)).

7.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.1.10. Гарантировать на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранение места работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

7.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и их учет в соответствии с действующим законодательством.

7.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.1.14. Создать в Институте Комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

7.1.15. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием

условий охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда, а в случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.16. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

7.3. Профком обязуется оказывать посильную помощь в создании безопасных условий труд и проведении оздоровительных мероприятий, в том числе:

7.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

7.3.2. Участвовать совместно с краевой организацией Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников членов Профсоюза;

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

8.1. Работники Института пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ.

8.2. Стороны договорились, что Работодатель:

8.2.1. Приобретает за счет средств Института необходимую литературу, обеспечивает бесплатное пользование библиотечным фондом Института в образовательных целях.

8.2.2. Оказывает материальную помощь Работникам в соответствии Положение об оказании материальной помощи работникам СКИРО ПК и ПРО (Приложение № 5).

8.2.3. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работников Института;

8.2.4. В области обязательного социального страхования Работодатель:

- своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством;

- выделяет средства на оплату пособий по социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством;

8.2.5. Обеспечивает выполнение законодательства о занятости, гарантии реализации права граждан на труд, предоставляет профсоюзной организации своевременную информацию о возможной ликвидации рабочих мест;

8.2.6. Обеспечивает участие и учитывает мнение профсоюзного комитета при рассмотрении вопросов, связанных с изменением структуры Института, изменением численности и увольнением работников по инициативе работодателя;

8.2.7. Обеспечивает дополнительное профессиональное образование (профессиональное обучение работников за счет средств Института, при

направлении на дополнительное профессиональное образование) профессиональное обучение с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, работнику, направляемому на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

9. Заключительные положения

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

9.1.3. Рассматривают возникшие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

9.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.