

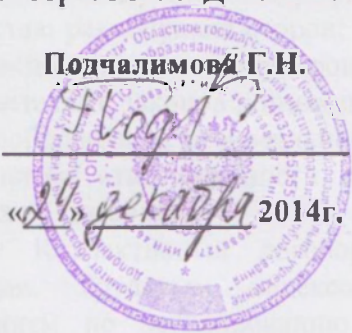
Изменения и дополнения в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Курский институт развития образования»
на 2013-2015гг.

От работодателя:
ректор ОГБОУ ДПО КИРО

Подчалимова Г.Н.

«24» декабря 2014г.



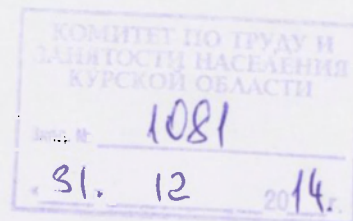
От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации работников ОГБОУ ДПО КИРО
Иволгина Т.В.

Иволгина Т.В.

«24» декабря 2014г.

Иволгина Т.В.

Курск 2014г.



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем: Областным государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Курский институт развития образования» (ОГБОУ ДПО КИРО) (в дальнейшем – «Работодатель»), с одной стороны, и работниками ОГБОУ ДПО КИРО (в дальнейшем – «Работники»), с другой стороны, в лице их полномочных представителей.

Представителем Работодателя является ректор ОГБОУ ДПО КИРО (в дальнейшем – «Институт») – Галина Николаевна Подчалимова.

Представителем Работников является Первичная профсоюзная организация работников ОГБОУ ДПО КИРО в лице выборного профсоюзного органа, (в дальнейшем - «Профком»).

1.2. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные и конкретизирующие по сравнению с действующим трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальных гарантиях, льготах и материальной помощи, предоставляемых Работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по регулированию социально-трудовых отношений в учреждении, учёту профессиональных интересов, установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями учреждения.

1.4. Работодатель и Профком взаимодействуют на основе принципов социального партнерства: равноправия сторон; уважения и учета интересов друг друга; заинтересованности сторон в договорном урегулировании споров и разногласий; соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочности представителей сторон; добровольности и реальности принятия сторонами на себя обязательств; контроля за их выполнением; ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств.

1.5. Коллективный договор принят в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Региональным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области, иными законодательными и правовыми актами, регуливающими трудовые отношения, Уставом ОГБОУ ДПО КИРО.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Института.

1.7. Все условия коллективного договора являются обязательными для Работодателя и Работников. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, решений Работодателя, при принятии которых учитывается мнение Профкома:

- 1) Правила внутреннего распорядка ОГБОУ ДПО КИРО;
- 2) Положение об оплате труда работников ОГБОУ ДПО КИРО;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Перечень должностей Работников Института с ненормированным рабочим днем, порядок и условия предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 6) График отпусков (на каждый календарный год);
- 7) Порядок привлечения к сверхурочной работе;
- 8) Порядок проведения специальной оценки условий труда;
- 9) Графики сменности;
- 10) Положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 11) Положение о защите персональных данных работников;

12) План аттестации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

13) Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года;

14) Список должностей работников, которым по условиям труда необходимо проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

15) Порядок согласования (учёта мнения) выборного профсоюзного органа. и в других случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

1.9. Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении Институтом:

- проведение общего собрания Работников;
- работа в составе Ученого совета Института;
- учет мнения (согласование, предварительное согласие) Профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации, необходимой для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Института, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие представителей Профкома в работе выборных органов Института и комиссий в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ, Уставом Института;
- участие представителей Работников в разрешении трудовых споров;
- работа в совместных комиссиях по отдельным направлениям;
- другие формы, согласованные сторонами в процессе выполнения настоящего Коллективного договора.

Учет мнения – порядок обязательного участия Профкома при принятии Работодателем локальных актов (приложений, дополнений и изменений к ним), а также в иных случаях по вопросам, указанным в действующем трудовом законодательстве, Коллективном договоре, при нарушении которого локальный акт не имеет юридической силы.

Предварительное согласие - форма обязательного участия Профкома при принятии решения Работодателем по вопросам, указанным в действующем трудовом законодательстве, Коллективном договоре и связанным с применением норм трудового права, с условием получения от Профкома обязательного предварительного письменного согласия, отсутствие которого влечет недействительность данного решения.

Согласование Профкома - порядок принятия решения, при котором Работодатель обязан направить в Профком уведомление: проект решения, приказа, распоряжения и положенные в его основание копии документов, а Профком в установленные законодательством сроки должен представить Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по проекту решения.

Представление – акт Профкома, направляемый Работодателю и подлежащий обязательному рассмотрению.

Соблюдение порядка учёта мнения профсоюзного комитета, как полномочного представителя работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в порядке, предусмотренном ст.ст. 371, 372 ТК РФ.

1.10. Работодатель выполняет следующие обязательства:

1) Ставит в известность Профком обо всех готовящихся организационных изменениях в деятельности Института в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.

2) Предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в образовательной сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3) Обеспечивает учет мнения Профкома при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

1.11. Профком обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников.

1.12. Институт и Профком воздерживаются от любых видов и форм политической деятельности и не допускают вмешательство политических партий в свою деятельность.

В Институте не допускается пропаганда идей политических партий, религиозных организаций и общественно-политических объединений, а также создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций.

1.13. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. *Общие положения.*
2. *Трудовые отношения.*
3. *Организация оплаты труда.*
4. *Условия и охрана труда.*
5. *Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.*
6. *Гарантии прав профсоюзных организаций и их членов.*
7. *Контроль за исполнением коллективного договора.*
8. *Заключительные положения.*

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.17. В целях развития социального партнёрства Стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии - срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

2. Трудовые отношения

2.1. **Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении Работника Правилам внутреннего распорядка Института при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Института, трудовым договором.

Отношения между Институтом и лицами, заключившими гражданско-правовые договоры по выполнению работ и оказанию услуг, не относятся к трудовым отношениям и не регулируются настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения закрепляются между Работником и Работодателем в **трудовом договоре**, заключенном в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Курской области, Уставом Института, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами Института.

Права и обязанности сторон, ответственность каждого Работника и иные условия трудовых отношений устанавливаются в трудовом договоре, должностной инструкции, других локальных актах Института (договоре о полной индивидуальной материальной ответственности, приказах и т.п.).

Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом Института, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, действующими в Институте и регулирующими трудовую деятельность Работника.

Работодатель и Работники обязаны выполнять все условия заключаемого трудового договора.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом Института и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику под роспись.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда Института.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

Работники Института могут привлекаться к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, только с их личного письменного согласия.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым и иным законодательством РФ и Курской области, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, расторжение трудового договора производится в соответствии с ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- другие случаи (статьи 77, 83, 288, 336 и др. в соответствии с действующим трудовым законодательством).

2.3. В Институте предусматриваются должности научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административного, учебно-методического, учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала.

Отнесение прочих должностей к определенной категории работников производится в зависимости от квалификационных характеристик выполняемой работы в соответствии с действующими тарифно-квалификационными справочниками и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работники обязаны обладать необходимыми уровнем знаний и образовательным цензом, квалификацией, навыками по занимаемой им должности для эффективной и качественной работы.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном законодательством Российской Федерации;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.4. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в Институте могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Общий порядок замещения должностей научно-педагогических работников предусмотрен Приказом Минобрнауки РФ от 26.11.2002 №4114.

Заключению трудового договора на замещение должностей научно-педагогических работников в Институте, а также переводу на должность научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники) работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству 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.

Не проводится конкурс на замещение:

- должности заведующего кафедрой;
- должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;
- должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

Если Работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса, предусмотренного трудовым законодательством, не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается.

Конкурсный отбор на должности профессорско-преподавательского и научного состава Института не объявляется при переводе Работника с его согласия на аналогичную или ниже занимаемой им должности на той же кафедре, в научном структурном подразделении или при переводе на другую профильную кафедру, в научное структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

До истечения срока избрания по конкурсу или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности научно-педагогического работника (профессорско-преподавательский состав, научные работники) может проводиться аттестация в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации научно-педагогических работников образовательных организаций высшего и дополнительного профессионального образования», утвержденных Приказом Минобрнауки России от 28.07.2014 №795.

2.5. Работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в Институте дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы в свое рабочее время на условиях совмещения должностей.

2.6. Работник также может работать по совместительству - выполнять другую регулярную оплачиваемую работу в свободное от основной работы время на условиях трудового договора с обязательным указанием в нем на то, что работа является совместительством.

Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать норму, установленную действующим законодательством РФ.

2.7. Работники из числа профессорско-преподавательского состава с согласия Работодателя могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в основное рабочее время в объеме не более 300 часов в год, при этом данная работа не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (Постановление Минтруда и социального развития №41 от 30.06.2003).

2.8. При полном прекращении трудовых отношений по основному месту работы в Институте по причине увольнения работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет), или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы в Институте работнику выплачивается единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

С целью реализации настоящего пункта стаж работы в Институте не прерывают периоды отпуска по уходу за ребенком, обучения в аспирантуре и докторантуре, в связи с призывом на военную службу.

Рабочее время и время отдыха

2.9. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком образовательного учреждения на учебный год, графиком сменности, а также трудовым договором и должностной инструкцией работника.

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

Определенные работники института (согласно Перечня должностей работников института с ненормированным рабочим днём) могут работать в режиме ненормированного рабочего дня, когда они по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Для работников, работающих на должностях вахтера и сторожа – работа устанавливается в соответствии с графиком сменности и может отличаться от нормальной продолжительности рабочего времени.

Графики сменности составляются начальником управления финансово-хозяйственного обеспечения и административной работы, и утверждаются ректором института с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ).

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Работникам, у которых не может быть соблюдена установленная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени, который устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников Института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Предельный годовой объем учебной нагрузки для лиц из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается в соответствии с **Положением о нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видах учебно-методической, научно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом ОГБОУ ДПО КИРО**, утвержденным ректором Института, и не может превышать 800 часов за один учебный год в расчете на одну ставку.

2.11. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учёта рабочего времени.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа и не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

Для работников, которым по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Работникам института может устанавливаться неполное рабочее время:

- по соглашению сторон трудового договора (ст.93 ТК);
- по просьбе беременной женщины (ст.93 ТК);
- одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет) (ст.93 ТК);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе - работе, выполняемой за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, допускается в случаях и в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ.

Руководитель структурного подразделения ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

Отпуска

2.12. Работникам Института предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

2.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

2.14. Педагогическим Работникам Института предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

2.15. 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 нового календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

2.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

2.17. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.18. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

2.19. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

2.21. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

2.22. Работники Института, рабочий день которых не нормирован, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Порядок и условия предоставления отпуска, перечень должностей Работников Института с ненормированным рабочим днем устанавливаются соответствующим локальным нормативным актом.

2.23. Педагогические работники Института имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с порядком, установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области. Порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года регулируются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Курской области длительного отпуска сроком до 1 года.

2.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- Работникам при необходимости медицинского обследования при согласовании с руководителем структурного подразделения;
- Работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня не впервые - при согласовании с руководителем структурного подразделения без ущерба учебному и производственному процессу в Институте.

3. Оплата труда

3.1 Оплата труда в институте - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда ОГБОУ ДПО КИРО, иными локальными нормативными актами Института и трудовыми договорами.

3.2. Институт самостоятельно формирует фонд оплаты труда Работников за счет субсидии на выполнение государственного задания (выделенных на оплату труда средств) и поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.3. В пределах фонда оплаты труда Институт самостоятельно определяет общую численность сотрудников, их профессиональный и квалификационный состав в соответствии с

тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями).

3.4. Оплата труда отдельного Работника определяется в трудовом договоре и зависит от его личного трудового вклада (квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы), а также конечных результатов работы Института и максимальными размерами не ограничивается.

Работодатель выплачивает Работникам заработную плату – вознаграждение за труд. Заработная плата включает в себя оклад (должностной оклад), ставку, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ и Курской области и локальными актами Института.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной подготовки с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне на этот период.

Месячная оплата труда работника, не ниже минимальной заработной платы, пропорциональна отработанному времени и осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

3.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.6. Части заработной платы перечисляются на указанный Работником счет в банке либо выплачивается ежемесячно в кассе института два раза в месяц: 17 числа текущего месяца (аванс) и с 04 числа месяца, следующего за расчетным месяцем (основная часть).

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

3.7. Форма расчетного листка содержит сведения о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок за отработанный период предоставляется Работнику бухгалтерией Института.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Изменение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, изменение оплаты труда осуществляется:

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, равном 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

К окладу (должностному окладу), ставке по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течении соответствующего календарного года с учётом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент в размере 1,1 к должностному окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в Институт, в течении первых трёх лет работы.

3.9. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном объеме.

3.10. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд (ст.136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.142, 236 ТК РФ). В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

3.11. Институт в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и средств от иной приносящей доход деятельности, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников.

Экономия как бюджетных средств, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с Коллективным договором может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

4. Условия и охрана труда

4.1. Работодатель с участием Профкома обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда работников: создает безопасные условия труда; внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм; обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников; осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнения условий соглашения по охране труда.

4.2. Работодатель обязуется выделять средства на охрану труда, в том числе на специальную оценку условий труда.

Стороны заключают Соглашение по охране труда между Работодателем и Работниками в лице Профкома организации на период действия настоящего Коллективного договора с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

4.3. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается на паритетной основе комиссия по охране труда, в которую входят представители Работодателя и Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и

профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах, информирование работников о результатах проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора об охране труда и др.

4.4. Работодатель организует для вновь принимаемых работников вводный инструктаж (по охране труда и пожарной безопасности) и первичный инструктаж на рабочем месте. Отдел кадров, руководители структурных подразделений обеспечивают ознакомление под подпись работников с должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, пожарной безопасности, а также перечнем льгот и компенсаций, устанавливаемых за работу в неблагоприятных условиях труда и порядком их предоставления.

4.5. Работодатель обеспечивает разработку (переработку действующих) инструкций по охране труда по профессиям и видам работ согласно разработанному перечню профессий и должностей, в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, прочие виды обучения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Работодатель вправе не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж и обучение.

4.6. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной защиты, проходить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

4.7. Работодатель предоставляет на основании результатов специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде и коллективным договором, обеспечивает работников соответствующих категорий сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

4.8. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных законодательством РФ за счет средств работодателя организовать: (добавила ст. 213 ТК РФ)

- предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83, Приказом Минздравсоцразвития России от 16.05.2005 № 338;

- предварительные (при поступлении на работу) и последующие профилактические медицинские осмотры по личным медицинским книжкам всех работников;

- флюорографическое обследование всех работников в соответствии с 52-ФЗ от 12.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;

- профилактическую вакцинацию (при отсутствии медицинских противопоказаний) работников в соответствии с эпидемиологическими показаниями.

Отказ работника от прохождения медосмотра и профилактических мероприятий рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

4.9. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством Российской Федерации в Фонд социального страхования, Пенсионный Фонд и на обязательное медицинское страхование.

4.10. Работодатель обязуется ежегодно организовывать профилактические медицинские осмотры Работников за счет средств фонда социального страхования в установленном нормативными актами порядке.

4.11. Работодатель не применяет каких-либо дисциплинарных взысканий к работнику, отказавшемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, при условии последующего немедленного сообщения о факте отказа непосредственному руководителю и при соответствующем техническом заключении комиссии.

4.12. За работником в этом случае на время приостановки работ не по его вине и при соответствующем заключении специалистов сохраняется место работы, должность и средний заработок.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (массовым является сокращение от 5 и более человек), не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

5.3. Увольнение председателей, их заместителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

5.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.6. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

5.7. 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.

6. Гарантии прав профсоюзной организации и её членов

6.1. В Институте функционирует первичная профсоюзная организация в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.2. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, действующую в Институте, общественной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

6.3. Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности как законному представителю интересов работников.

6.4. Председатель первичной профсоюзной организации, действующей в Институте, включается в состав коллегиальных органов управления и избирается членами Ученого Совета Института.

6.5. Работникам, состоящим в выборных органах первичной профсоюзной организации, действующей в Институте, предоставляются гарантии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Профком своевременно представляет Работодателю списки работников, входящих в состав выборных органов профсоюзной организации.

6.6. Работодатель не допускает издание приказов и распоряжений, ограничивающих законные права и деятельность Работников, входящих в состав профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, действующей в Институте (далее – «профсоюзные органы») и не освобожденных от основной работы:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель первичной профсоюзной организации, действующей в Институте - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- перевод на другую работу по инициативе Работодателя членов профсоюзного органа не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) Работников, входящих в состав профсоюзного органа, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя первичной профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

6.7. Работодатель представляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и даёт мотивированный ответ.

6.8. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профкому отапливаемое, электрифицированное помещение, необходимые нормативно-правовые документы, оргтехнику, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

6.9. Работодатель признает, что работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профсоюзного органа является значимой для деятельности Института и принимает это во внимание при:

- предоставлении социальных льгот и гарантий, действующих в Институте;
- поощрении работников;
- награждении ведомственными знаками отличия;
- их аттестации, подготовке и представлении документов к избранию по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей.

6.10. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставляется свободное время (не более одного дня в месяц) с сохранением заработка для участия в качестве делегата созываемых профессиональными союзами конференций, пленумов, краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в работе их выборных органов в интересах Работников с условием, чтобы эта общественная деятельность не причиняла урон учебному и производственному процессу в Институте.

6.11. Работодатель по представлению Профкома освобождает членов выборных профсоюзных органов от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, а также для участия в краткосрочной профсоюзной учебе и работе их выборных профсоюзных органов.

6.12. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их выборных полномочий, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

6.13. Работодатель по письменным заявлениям Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счета соответствующих выборных профсоюзных органов в полном объеме сумму членских взносов в дни выдачи заработной

платы. Работодатель ежеквартально предоставляет Профкому информацию об удержании членских взносов с Работников.

7. Контроль за исполнением Коллективного договора

7.1. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется совместной комиссией Работодателя и Профкома. В состав Комиссии входят 6 человек, в том числе 3 человека – от Работодателя, 3 человека от Профкома. Члены Комиссии участвуют в ее работе на общественных началах. Члены комиссии обязаны участвовать на всех заседаниях Комиссии.

7.2. Заседания Комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания. Работники института вправе обратиться в Комиссию с заявлением о ситуации, связанной с применением Коллективного договора.

7.3. Работодатель и Профком в порядке осуществления контроля над выполнением условий Коллективного договора вносят представления об устранении выявленных нарушений, привлечении виновных к ответственности и обязуются не реже 1-го раза в год проводить обсуждение хода выполнения данного договора на совместном заседании ректората и Профкома.

7.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

7.5. Работодатель и Профком обязуются:

- в течение недели после подписания сторонами Коллективного договора направить его для уведомительной регистрации.

- в течение месяца с момента подписания Коллективного договора сторонами направить его для ознакомления во все структурные подразделения Института.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий Коллективный договор заключён на 2013-2015 годы и вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в течение срока его действия, производятся только в виде соглашений между Работодателем и Профкомом, вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в соответствующем органе по труду.

8.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором или истечения срока его полномочий.

При смене формы собственности Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации Института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Института любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

8.4. При ликвидации Института в порядке, установленном законодательством, Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности производятся до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

Прошнуровано на 16 листах,

скреплено печатью

Глог

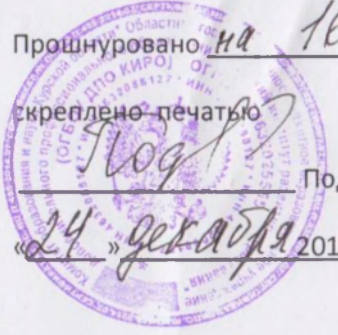
Подчалимова Г.Н.

«24» декабря 2014 г.

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 18 / 12 / 19 / 20

Получено 18 / 12 / 19 / 20



**Изменения в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**


Областного государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Курский институт развития образования»
на 2013-2015гг.

**От работодателя:
ректор ОГБОУ ДПО КИРО**

Подчалимова Г.Н.



**От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации работников ОГБОУ ДПО КИРО
Иволгина Т.В.**


«18» февраля 2015г.

Изложить абзац первый пункта 3.6 Коллективного договора ОГБОУ ДПО КИРО (в редакции от 24.12.2014г.) в следующей редакции:

«Части заработной платы перечисляются на указанный Работником счет в банке либо выплачивается ежемесячно в кассе института два раза в месяц: 20 числа текущего месяца (аванс) и 05 числа месяца, следующего за расчетным месяцем (основная часть)».

