

Представитель «Работодателя»:
Ректор ОГБУ ДПО КИРО



К.В. Коптева

« 05 » 11 2025 г.

Представитель «Работников»:
Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБУ ДПО КИРО



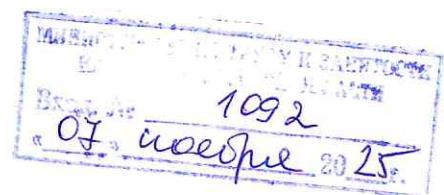
О.Н. Бутова

« 05 » 11 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений в Областном государственном
бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования
«Курский институт развития образования»

г. Курск, 2025



СОДЕРЖАНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II.	ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ	5
III.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	16
IV.	ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА	29
V.	ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	37
VI.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	38
VII.	СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ	39
VIII.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	41
IX.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	46
X.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	49
XI.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	50
XII.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	50

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования «Курский институт развития образования» (далее Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель является ОГБУ ДПО КИРО - в лице представителя – **ректора** Областного государственном бюджетным учреждении дополнительного профессионального образования «Курский институт развития образования» (далее Институт) **Коптевой Ксении Валерьевны**.

Работники ОГБУ ДПО КИРО (профсоюзный комитет) - в лице их представителя - **Бутовой Ольги Николаевны, председателя первичной профсоюзной организации.**

Соответственно «Работодатель» и «Работники» именуемые далее «Стороны».

1.3. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета выступает в качестве полномочного представителя работников образовательной организации при разработке и заключении коллективного договора, ведения переговоров в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий, аттестации педагогических работников, охраны труда и других форм социальной поддержки.

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

Закон Курской области от 02 октября 2012 г. № 97-ЗКО «О социальном партнерстве в Курской области» (с изменениями и дополнениями);

Закон Курской области от 09 декабря 2013 г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области»(с изменениями и дополнениями);

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы;

Соглашение между Правительством Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией-объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2025-2027 годы;

Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2027 годы.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда работников Института, в том числе

оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ.

1.6. Действия настоящего Коллективный договор распространяется на всех работников Института, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Института.

1.8. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Института права и обязательства по настоящему коллективному договору переходят к его правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия или заключения нового коллективного договора либо внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

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

1.9. При смене формы собственности ОГБУ ДПО КИРО коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

Принятые Сторонами изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Каждая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Положения настоящего коллективного договора, а также вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством по сравнению с положениями ранее действующих коллективных договоров в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работодатель способствует созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, а также предусматривает дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников с учетом своих финансовых возможностей.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются со дня вступления их в силу.

1.13. Пункты коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов

Профсоюза.

1.14. В целях развития социального партнерства стороны признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии - весь период действия коллективного договора.

1.15. Стороны определяют следующие **формы участия** в управлении организацией непосредственно работников и через профсоюзный комитет:

- с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ, Законами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда; подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Института, его планов социально-экономического развития, внесение предложений по его совершенствованию;

- участие в подготовке и заключении коллективного договора;

- участие в составе коллегиальных органов управления Института (часть третья статьи 16 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.16. Предоставляет профсоюзному комитету по его запросам полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям персонала, а также иным показателям, связанным с оплатой труда работников, показателям по условиям и охране труда, планированию и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

1.17. Стороны обеспечивают право работников Института на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий в соответствии с Положением о защите персональных данных работников Института.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.19. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора в течение 7 дней после его подписания, а также разъяснить его условия

работникам Института, в том числе условия его изменения.

Работодатель доводит текст коллективного договора до работников путем размещения на официальном сайте Института в сети Интернет <https://kiro46.ru/>.

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

П. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ, ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

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

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

2.1.2. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

2.1.3. Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.1.4. Работодатель учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ.

2.1.5. Работодатель, помимо оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, не устанавливает **испытательный срок** следующим категориям Работников:

- из числа профессорско-преподавательского состава: преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой (далее – ППС), приему на должность которых предшествует конкурсный отбор или выборы в соответствии с действующим законодательством;

- при приеме на работу совместителей из числа ППС, при условии их приема по срочному трудовому договору сроком не более, чем на один год, или для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом об образовании сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу;

- работникам, принимаемым на должности: ректор, проректор, главный бухгалтер;

- при приеме на работу государственных гражданских служащих;

- проходившим военную службу по мобилизации, службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач,

вложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

2.1.6. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, под роспись, а также знакомить с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников Института:

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности (статья 62 ТК РФ).

2.2.2. По запросу Работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности (ст. 62 ТК РФ).

2.2.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр договора под роспись передать работнику в день его заключения, другой - храниться у Работодателя. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

2.2.4. Конкретизировать в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с работником, структурное подразделение, должность, на которую принимается работник, срок заключения трудового договора, рабочее время и время отдыха работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда (ст. 57 ТК РФ), как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.), а также размер выплат за дополнительную работу,

не входящую в круг основных обязанностей работника;

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в Институте показателями и критериями,

2.2.5. Трудовые обязанности работников конкретизировать в должностных инструкциях, утвержденных ректором Института с учетом мнения Профсоюзного комитета Института в установленном законодательством порядке.

2.2.6. Заключать с работником трудовой договор на неопределенный срок для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер.

2.2.7. Заключать срочный трудовой договор в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или по соглашению сторон с категориями работников, указанных в ст. 59 ТК РФ.

2.2.8. Не допускать заключение гражданско-правовых договоров в Институте, фактически регулирующих трудовые отношения. В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2.2.9. Не допускать снижения уровня трудовых прав работников Института, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

2.2.10. Учитывать изменение требований к квалификации работника Института по занимаемой им должности, которые, не могут являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации

2.2.11. Уведомлять работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.2.12. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

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

2.2.13. Осуществлять прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами

2.2.14. Расторгать трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника, в соответствии с

пунктом 3 части первой ст. 77 ТК РФ в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

2.2.15. Информировать выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Института, его реорганизации с участием профсоюзного комитета.

2.2.17. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест, нарушений правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации Института.

2.2.18. Сообщать профсоюзному комитету информацию в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками путем направления уведомления о предстоящем сокращении штата или численности работников с указанием причины; а при массовом единовременном высвобождении работников (критерием массового высвобождения работников является увольнение от 5 и более человек одновременно в течение 90 календарных дней) не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзный комитет, службу занятости. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. **Председатель первичной профсоюзной организации обязан сообщить данную информацию в вышестоящую профсоюзную организацию.**

2.2.19. Не допускать расторжения трудовых отношений:

- с работниками, впервые поступившими на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет;

- по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ч. 4 ст. 261 ТК РФ), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ.

2.3. В соответствии со ст. 332 ТК РФ с работниками, занимающими **должности профессорско-преподавательского состава (преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой), работодатель заключает срочные трудовые контракты (договора), сроком от 1 года до 5 лет.**

2.3.1. Заключению трудового контракта (договора) с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС) по должностям: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор предшествует процедура конкурсного отбора на вакантную должность.

2.3.2. Срок трудового контракта (договора) на замещение соответствующей должности, относящейся к ППС, определяется на заседании Ученого совета Института для каждого работника из числа ППС отдельно с учетом:

- эффективности работы работника за предыдущий период работы (срока трудового контракта);

- плана-графика оказания образовательных услуг специалистам отрасли образования, на соответствующий учебный год, утвержденного Ученым советом ОГБУ ДПО КИРО;

- государственного задания ОГБУ ДПО КИРО на соответствующий учебный год, утвержденного Министерством образования и науки Курской области в установленном законодательством порядке;

- производственной необходимости.

2.3.3. После прохождения конкурсного отбора с педагогическим работником из числа ППС заключается трудовой контракт (договор) на срок не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к ППС, и Институтом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

2.3.4. В целях сохранения в Институте непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (отпуск по уходу за ребенком, длительная командировка, длительный период нетрудоспособности и т. п.), - до выхода этого работника на работу.

2.3.5. Должность **заведующего кафедрой** является в Институте выборной. Заключению трудового контракта (договора) с педагогическим работником, назначаемому на должность заведующего кафедрой, предшествует процедура выборов в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ОГБУ ДПО КИРО (ч.11 ст. 332 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.5. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование) Института не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, при необходимости и с учетом условий труда предоставляется время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы в количестве 4 часов в неделю.

2.7. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Наряду с установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ при равной

производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помочь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в Институте трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель (супруг, супруга) призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.8. Стороны пришли к соглашению, что наряду с установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют следующие категории работников Института:

- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трёх лет работы в Институте;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бюджетной или внебюджетной основе;
- неосвобождённый от основной работы председатель первичной профсоюзной организации, члены Профсоюзного комитета Института в период избрания и после окончания срока полномочий в течение двух лет;
- в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- проходившие военную службу по мобилизации, службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач,

вложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- работники, имеющие непрерывный стаж работы в Институте более 10 лет;
- имеющие трёх и более детей в возрасте до 18 лет включительно, при условии стажа работы в Институте более трёх лет;
- имеющие группу инвалидности и проработавшие в Институте более трёх лет.

2.9. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 статьи 81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом Работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии;

2.10. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения п. 11 ч. 1 статьи 77 ТК РФ или иного **нормативного правового акта** правил заключения трудового договора трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

2.11. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанный работник состоял в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному работнику по состоянию здоровья (ч. 13 ст. 351.7 ТК РФ).

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя производится только с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.13. 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.

2.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) Работодатель производит выплату среднемесячной заработной платы в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

2.15. Стороны пришли к соглашению о том, что **вопросы дистанционного режима работы** Работников в Институте регулируются Положением о дистанционной (удаленной) работе в ОГБУ ДПО КИРО, которое согласовывается с Профсоюзным комитетом в установленном трудовым законодательством порядке.

2.16. Стороны исходят из того, что с работниками Института, включая проректоров, руководителей структурных подразделений, их заместителей, ППС, методистами, непосредственно участвующими в организации и реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

2.17. На работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

2.18. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, предусматривающими выполнение работником трудовой функции дистанционно, которые заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ, может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.19. Особенности организации труда дистанционной работы педагогических работников регулируются в соответствии со ст. 312.6. ТК РФ.

2.20. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.21. Временный перевод на дистанционную работу осуществляются на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

2.22. Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут определяться: режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе - продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно, условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте и т.д.

2.23. К педагогическим и иным работникам Института, осуществляющим образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г.).

2.24. На основании ст. 351.7 ТК РФ - в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй ст. 59 ТК РФ.

2.25. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением в Институте трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора 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 при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в том числе в комиссии по трудовым спорам, в суде.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны договорились:

3.1. Режим работы Института, продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка работников ОГБУ ДПО КИРО, принятыми в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», **приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам ,**

образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 апреля 2025 г. № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 08.04.2025 № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам», расписанием занятий, графиками работы Работников, относящимся к профессорско-преподавательскому составу Института.

3.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка работников ОГБУ ДПО КИРО утверждаются ректором Института, на основании решения Ученого совета Института, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.2. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха в связи с производственной необходимостью с его письменного согласия на основании приказа ректора Института с учетом мнения Профсоюзного комитета,

3.3. Рабочее время работников из числа профессорско-преподавательского состава (заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент) определяется: планом-графиком оказания образовательных услуг, индивидуальным планом педагогического работника, расписанием занятий, трудовыми договорами, должностными инструкциями, локальными нормативными актами, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в организации, так и за её пределами (дистанционно, на стажировочных площадках и т.п.).

3.4. В соответствии с трудовым законодательством РФ **сокращенная продолжительность рабочего времени** устанавливается следующим категориям работников Института:

- профессорско-преподавательский состав (заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент) - не более 36 часов в неделю;
- методист, старший методист (иные педагогические работники) – не более 36 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов (ст. 92 ТК РФ).

3.4. Режим рабочего времени работников из числа ППС, в пределах 36 рабочей недели определяется в зависимости от занимаемой должности с учётом выполнения

ими учебной (преподавательской), индивидуальной работы с обучающимися, научной а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (методической, подготовительной, организационной, диагностической), работы по ведению мониторинга; иных видов работ, предусмотренных планами работ структурного подразделения, в котором работает Работник.

Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников, указанных в п. 3.4. коллективного договора, является норма часов, за которые им выплачивается ставка (оклад) заработной платы в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, а также время проведения мероприятий (планерки, заседания кафедр, совещания, семинары, участия в программах, проектах и др.), присутствие на которых для работников обязательно.

3.5. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием занятий.

3.6. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, - регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Института, планами учебно-методической работы, программами, графиками, локальными нормативными актами Института, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в Институте, так и за его пределами.

3.7. За работниками, которым в соответствии с трудовым договором установлена сокращенная продолжительность рабочего дня, сохраняется полная оплата труда.

3.8. Стороны пришли к соглашению, что в силу ст. 15 приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» образовательный процесс в Институте может осуществляться в течение всего календарного года. Продолжительность учебного года определяется Институтом самостоятельно, учебный год в Институте совпадает с календарным годом.

3.9. **По вопросам формирования учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава** Института Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.9.1. Учебная нагрузка работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава Института (далее - ППС), утверждается ежегодно на начало учебного года приказом ректора Института, но не ранее даты утверждения государственного задания Министерством образования и науки Курской области на соответствующий календарный год.

3.9.2. Для определения учебной нагрузки ППС, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям Института, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки, устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава, на основании Положения о нормах

времени для расчета объема учебной работы и основных видах учебно-методической, научно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом ОГБУ ДПО КИРО (далее – Положение о нормах времени ППС ОГБУ ДПО КИРО).

3.9.4. Верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям ППС устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

Учебная нагрузка каждого работника, замещающего должность ППС, определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям ППС в Положении о нормах времени ППС ОГБУ ДПО КИРО.

3.9.5. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству для работников, замещающим должности ППС, не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям ППС, в порядке, установленном Положением о нормах времени ППС ОГБУ ДПО КИРО.

3.10. Учебная нагрузка ППС включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности: лекции, интерактивные (практические) занятия, (практические занятия на стажировочных площадках, лабораторные работы, круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, консультации), диагностика, руководство практикой, проведение итоговой аттестации и другие виды учебных занятий и учебных работ, определенные учебным планом и установленных Положением о нормах времени ППС ОГБУ ДПО КИРО.

3.11. Внеурочной работой для ППС института являются: проверка практических работ, руководство курсами, проведение консультаций и другие виды учебных занятий и учебных работ, определенные учебными планами дополнительных профессиональных программ.

3.12. Нормы времени по видам учебной деятельности, предусмотренным п. 3.9. коллективного договора, включаемых в учебную нагрузку ППС, самостоятельно определяются Институтом и утверждаются ректором Института, на основании решения Ученого совета Института.

3.13. Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается 45 минут.

3.14. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется Положением о нормах времени ППС ОГБУ ДПО КИРО в зависимости от занимаемой должности работника.

Распределение учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется исходя из приоритетного обеспечения Работников из числа ППС, для которых Институт является основным местом работы.

3.15. Педагогическим работникам из числа ППС, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, учебная нагрузка устанавливается на общих основаниях и передаётся на указанный период для выполнения другим основным работникам из числа ППС Института, либо на их место, в соответствии с действующим трудовым законодательством, может быть

принят работник по совместительству на условиях срочного трудового договора по дату выхода основного работника на работу.

3.16. Стороны пришли к соглашению, что вопросы временного или постоянного изменения (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности ППС, по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

3.16.1. Об изменениях объема учебной нагрузки по инициативе работодателя (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников, замещающих должности ППС, в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.16.2. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника, замещающего должность ППС, в течение календарного года по сравнению с учебной нагрузкой, утвержденной на начало учебного года возможны только:

- а) по взаимному согласию Сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:

- изменения организационных или технологических условий труда (проведение эксперимента, изменение режима работы Института и т.д.) при продолжении работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ);

- в случае введения новых дополнительных программ повышения квалификации или профессиональной переподготовке (ДПП ПК, ДПП ПП) по распоряжению Министерства образования и науки Курской области, Министерства просвещения РФ;

а также в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения отсутствующего работника по уважительной причине (временная нетрудоспособность, командировка, отпуск) до выхода работника, отсутствующего по уважительной причине на работу;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.17. Работодатель предоставляет педагогическую работу административно-управленческому персоналу Института, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, а также работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования и учебно-методических кабинетов, центров), выполняющим её помимо основной работы, только при условии, если работники из числа ППС Института обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.18. Предельный объем учебной нагрузки других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, определяется Институтом в соответствии с постановлением Минтруда России от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников

и работников культуры» (с изменениями и дополнениями),

3.19. При составлении расписаний занятий работодатель исключает нерациональные затраты времени Работников, ведущих педагогическую работу (ППС), с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся (слушателей курсов).

3.20. Перерыв для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ОГБУ ДПО КИРО для каждой категории работников и в рабочее время работника не включается.

3.21. Для всех иных категорий работников, кроме работников, замещающих должности ППС, и иных педагогических работников - методистов, режим рабочего времени, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка ОГБУ ДПО КИРО, не может превышать 40 часов в неделю.

3.22. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с его письменного согласия по распоряжению работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 153 ТК РФ) и оплатой труда не менее, чем в двойном размере, или предоставлением другого дня отдыха.

3.23. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В случаях, когда невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при пятидневной рабочей неделе не может превышать 6,2 часов для педагогических работников из числа ППС, иных педагогических работников (методистов) и не более 7 часов для всех остальных категорий работников Института.

3.24. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (ст. 99 ТК РФ).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.25. Работникам из числа ППС, методистам (иным педагогическим работникам) Института работодатель предоставляет ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, установленный Правительством Российской Федерации (ч. 2 ст. 115 ТК РФ), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 ст. 115 ТК РФ).

3.28. Работникам, имеющим инвалидность, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней (ч. 3 ст.

115 ТК РФ, ст.23 Федерального закона РФ от 24.11.1995 г №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.26. Отпуск в полном объеме с соответствующей оплатой за первый год работы предоставляется работникам по истечению шести месяцев непрерывной работы в Институте, за второй и последующие годы работы в соответствии с графиком предоставления отпусков.

3.27. Работникам, занимающим должности: ректор, проректор, Ученый секретарь, заведующий лабораторией, заведующий кабинетом, заведующий центром, начальник учебно-методического управления, начальник отдела продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается в количестве 56 календарных дней при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной, и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью в соответствии с положениями, установленными Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (ч. 2 ст. 115 ТК РФ).

3.29. По согласованию с Профсоюзным комитетом работникам Института предоставляются следующие виды дополнительных оплачиваемых отпусков:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за продолжительный стаж работы в Институте на основании Положения о ежегодных дополнительных отпусках за продолжительный стаж работы;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день на основании Положения о ежегодных дополнительных отпусках за ненормированный рабочий день.

Перечень должностей работников, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, не может быть менее 3 календарных дней и утверждается по каждой должности Положением о ежегодных дополнительных отпусках за ненормированный рабочий день.

3.29.1. Учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится работодателем.

3.29.2. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за продолжительный стаж работы в Институте и за ненормированный рабочий день и условия их предоставления устанавливаются в трудовом договоре работника на основании Положения о ежегодных дополнительных отпусках за продолжительный стаж работы.

3.29.3. Оплата ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за продолжительный стаж работы в Институте и за ненормированный рабочий день производится в пределах фонда оплаты труда.

3.29.4. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, на основании их личного заявления, допускается замена дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

3.30. Очередность предоставления отпусков (ежегодных, дополнительных) устанавливается Графиком отпусков, составляемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организацией Института. График отпусков составляется и

утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом производственного процесса (ст. 125 ТК РФ).

3.31. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Института и благоприятных условий для отдыха работников.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно уведомлен не позднее, чем за две недели до его начала. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично работодателем, а также отзыв из отпуска допускается по приказу (распоряжению) работодателя только с письменного согласия работника.

3.32. Допускается перенос ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе их частей по соглашению между работником и работодателем на основании личного заявления работника.

3.33. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

3.35. В случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, на основании его личного заявления (ст. 124 ТК РФ).

3.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится 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 этом работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.37. По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодатель осуществляет перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

3.38. В соответствии с пунктом 4.31. Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией - объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2025-2027 годы матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 18 лет, отпуск предоставляется в любое время по их желанию.

3.39. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.40. Работодатель обязуется обеспечить работникам:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

- работнику, который является супругом (супругой) лица, призванного на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставлять по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

3.41. Педагогическим работникам, замещающим должности ППС Института, а также иным педагогическим работникам (методистам) через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. № 644 (далее - Порядок предоставления длительного отпуска).

3.41.1. Конкретная продолжительность длительного отпуска, условия и правила, связанные с очередностью его предоставления, разделения его на части, продления на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, оплаты за счет средств, полученных Институтом от приносящей доход деятельности; условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству, и другие вопросы, определяются по соглашению Сторон.

3.41.2. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на деятельности Института, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

3.42. Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук, работодатель предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы для подготовки и защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук, продолжительностью 3 и 6 месяцев соответственно на основании Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 № 409 «Об утверждении правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук».

3.42.1. Отпуск с сохранением средней заработной платы для подготовки и защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук предоставляется работнику на основании поданного им заявления не менее чем за 1 календарный год до предполагаемой даты предоставления отпуска и оформляется приказом работодателя.

3.42.2. Отпуск с сохранением средней заработной платы для подготовки и защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук предоставляется только работникам, для которых Институт является основным местом работы и оплачивается за счет средств работодателя.

3.43. В соответствии с ТК РФ работодатель предоставляет **отпуска без сохранения заработной платы** на основании личного заявления работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

а) в соответствии со статьей 128 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - **до 35 календарных дней в году**;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - **до 14 календарных дней в году**;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - **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 5 календарных дней**.

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы) обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - **до 35 календарных дней в году**.

б) в соответствии со статьей 263 ТК РФ работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы, работникам, осуществляющим уход за детьми или инвалидами, в следующих случаях:

- при наличии у Работника двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет до 10 календарных дней

в году;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет до 10 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери до 10 календарных дней в году;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы - до 14 календарных дней.

3.44. Стороны пришли к соглашению, что наряду с обязательными условиями предоставления отпуска без сохранения заработной платы, установленными трудовым законодательством РФ, Работодатель предоставляет по желанию Работника в удобное для него время **отпуск без сохранения заработной платы** на основании его письменного заявления продолжительностью

- а) до 14 календарных дней:
- в связи с рождением ребенка у работника - до 5 календарных дней;
 - в связи с усыновлением ребенка - до 5 календарных дней;
 - для сопровождения детей в школу 1 сентября (для родителей школьников с первого по пятый классы) - до 2 календарных дней;
 - в связи с празднованием выпускного для подготовки детей 9 и 11 классов - до 5 календарных дней;
 - для проводов сына на службу в армию - до 3 календарных дней;
 - в связи с бракосочетанием детей работника - до 5 календарных дней;
 - при праздновании юбилейных дат работника (45,50,55,60,65 и т.д.) и праздновании «серебряной», «золотой» свадьбы до 3 календарных дней;
 - при ликвидации аварий в квартире (доме) - до 3 календарных дней;
 - членам профсоюзного комитета до 3 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства до 5 календарных дней;
 - в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации до 5 календарных дней;
 - в связи со смертью близких родственников для участия в похоронах - до 10 календарных дней;
- б) до 3-х месяцев с сохранением места работы работникам по уходу за нетрудоспособными родителями.

3.45. Стороны пришли к соглашению, что работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы председателю первичной профсоюзной организации Института, не освобожденному от основной работы - до 5 календарных дней в году.

3.46. Отпуска, указанные в пункте 3.43.–3.45. коллективного договора по письменному заявлению работника могут быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этих отпусков на следующий рабочий год не допускается.

3.47. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, дополнительные отпуска в соответствии с Главой 26 Трудового Кодекса РФ.

3.48. Супругам, родителям и детям, работающим в Институте, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.49. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование **до двадцати четырех** дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который установлен Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.50. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (**донорам**) предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 186 ТК РФ).

3.51 Работодатель для прохождения **диспансеризации на основании письменного заявления работника**, в дни согласованные с работодателем, обязуется предоставить следующие гарантии:

- освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.51.1. Не позднее следующего рабочего дня после прохождения диспансеризации Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

3.51.2. Конкретный день или дни прохождения диспансеризации определяется по соглашению сторон.

3.51.3. В случае прохождения диспансеризации в отпускной период работодатель вправе предоставить работнику два дня с сохранением заработной платы в заранее согласованные дни.

3.52. По вопросам установления работнику неполного рабочего времени Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.52.1. Работодатель **обязан** установить **неполное рабочее время** по просьбе (на основании заявлений) следующих категорий работников:

а) на основании статьи 93 ТК РФ:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) на основании статьи 256 ТК РФ:

- по просьбе женщины или иного члена семьи (либо опекуна), осуществляющих уход за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.52.2 Перевод работника на работу в режиме неполного рабочего времени осуществляется работодателем на основании личного заявления, поданного работником не позднее, чем за 3 рабочих дня до даты перевода.

3.52.3. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы в Институте.

3.52.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.52.5. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.53. При заключении коллективного договора Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель с целью сохранения кадрового потенциала работников, может установить режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по соглашению между работником и работодателем, на основании личных заявлений работников по следующим причинам:

- обучение в образовательной организации высшего образования при получении высшего образования (первого и последующих);

- проходящих обучение в организации в период действия ученического договора;

- совмещение основной работы с дополнительной трудовой деятельностью в другой организации;

- супругой(ом) участника СВО, воспитывающим ребенка до 18 лет.

3.54. Стороны пришли к соглашению, что вопрос присутствия или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или

организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.55. Привлечение работников Института к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, в порядке, установленном ТК РФ (ст. 97), а именно:

- для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
- на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

3.56. Профсоюзный комитет обязуется:

3.56.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.56.2. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.56.3. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.56.4. Своевременно инициировать внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты Института в соответствии с законодательством РФ по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4. Стороны договорились:

4.1.1. Разрабатывать Положение об оплате труда работников Института.

4.1.2. Осуществлять оплату труда работников Института в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО, разработанного с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, Положения об оплате труда работников областных казенных учреждений, Примерного положения об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 № 165 (с изменениями и дополнениями), положений Регионального отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2027 годы, настоящим коллективным договором, нормативными правовыми актами Курской области с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 и последующие годы, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.2. Включать в заработную плату работников, в соответствии с Положением об оплате труда ОГБУ ДПО КИРО, ставки заработной платы и должностные оклады (оклады) с соблюдением единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп (далее – ПКГ) Института, в том числе категорий работников отрасли, не поименованных в Указах Президента РФ, повышающие коэффициенты к окладам, в том числе персональные; выплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника; компенсационные выплаты (выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных); выплаты стимулирующего характера; другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда ОГБУ ДПО КИРО, иными локальными нормативными актами Института.

4.3. Согласовывать с Профсоюзным комитетом изменения и дополнения в Положение об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО и иные нормативные правовые документы, связанные с оплатой труда, и не ухудшать положение Работника по сравнению с ранее принятыми локальными нормативными актами Института.

4.4. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию Положения об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы на установление гарантированных базовых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда Института, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-управленческому, вспомогательному персоналу и другим категориям непедагогических работников.

4.5. Соблюдать единый порядок установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп, вошедших в Положение об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО, в том числе для категорий работников Института, не поименованных в Указах Президента РФ.

4.6. Совместно добиваться увеличения фонда оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского и иных педагогических работников (методистов) Института в целях обеспечения установления заработной платы педагогических работников Института на уровне средней заработной платы педагогических работников, поименованных в Указе Президента РФ от 07.05.2012 № 597.

4.7. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки («эффективный контракт»), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

4.9. Работодатель с участием Профсоюзного комитета предусматривает в Положении об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

4.9.1. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

4.9.2. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятий как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, либо определения диапазонов размеров окладов, ставок заработной платы.

4.9.3. Обеспечения месячной оплаты труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства с учетом решений Конституционного Суда РФ по данному вопросу. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы также не учитывается.

4.9.4. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников Института (ППС), и иных педагогических работников (методисты) в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

4.9.5. Осуществления выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

4.9.6. Оплаты труда за работу сверх установленной нормы, которая должна производиться пропорционально тому размеру ставки заработной платы, которая выплачивается за выполнение нормы труда, поскольку иное противоречило бы положениям части второй статьи 22 ТК РФ об обеспечении работникам равной оплаты за труд равной ценности, а также положениям части третьей статьи 37 Конституции Российской Федерации, предусматривающей право работника на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.9.7. Обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение

какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Института.

4.9.8. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером.

4.9.9. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Института.

4.9.10. Определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

4.9.11. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, утверждаемой работнику на учебный год, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.9.12. Положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства образования и науки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.9.13. Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).

4.9.14. Определения размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, в том числе размеров премий, на основе соответствующего Положения об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО, достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Института.

4.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме на счет кредитной организации, указанной в заявлении работника.

Днями выплаты заработной платы являются:

- 20число каждого месяца - выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс);
- 05 число каждого месяца - выплата заработной платы за отработанный работником месяц (полный расчет).

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

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.11. **Форма расчетного листка** утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.12. В соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО работникам Института могут устанавливаться следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

б) стимулирующего характера

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за награждение государственными и ведомственными наградами.

Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются с учётом мнения Профсоюзного комитета в Положении об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО, согласно Примерному положению об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденному Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. № 165 (с изменениями и дополнениями), другим нормативным правовым актам Курской области, критериям оценки эффективности работы, настоящему коллективному договору с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 и последующие годы.

4.13. При разработке и утверждении в Институте показателей и критерии эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников **учитываются следующие основные принципы:**

- а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.14. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель оказывает работникам **материальную помощь**, предусмотренную Положением об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО за счет средств на оплату труда, выделенных Институту на выполнение государственного задания, с учетом мнения Профсоюзного комитета, в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день на день причитающейся выплаты по занимаемой основной должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

а) за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65 лет);

б) в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого работника или его близкого родственника (родителей, супругов, детей).

4.15. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.16. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.17. Работодатель обязуется:

4.17.1. Обеспечить занятость работников в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниями и производить оплату труда педагогических работников, замещающим должности ППС Института, из расчета заработной платы, установленной до предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

4.17.2. Устанавливать по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника и не учитывать в заработной плате работника при доведении её до минимальной зарплаты (МРПТ) доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.17.3. Дополнительно, по решению работодателя, работнику может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка основным (штатным) работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, иных педагогических работников (методист) и руководителей структурных подразделений, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки, Почетные грамоты и другие), за счет утвержденных средств на оплату труда, выделенных Институту на выполнение государственного задания в размере 20 % от должностного оклада (ставки). При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.17.4. Производить оплату основного ежегодного отпуска, дополнительных оплачиваемых отпусков за стаж работы в Институте, за работу в условиях ненормированного рабочего дня не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных, либо на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.17.5. Производить оплату дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством работникам с ненормированным рабочим днем, а также дополнительных отпусков за стаж работы в Институте в пределах фонда оплаты труда.

4.18. Стороны договорились сохранять заработную плату в полном объеме, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам Института (ППС), участвующим по решению (на основании приказа) Министерства образования и науки Курской области, в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, при условии участия работника в ГИА в часы, предусмотренные индивидуальным планом работы педагогического работника (ППС), кроме часов проведения учебных занятий согласно расписанию.

4.19. Согласно Положению об оплате труда работников Института и с учетом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, Положения об оплате труда работников областных казенных учреждений и Примерного положения об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», подведомственных Министерству образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утвержденных постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 г. №165 (с изменениями и дополнениями), Закону Курской области от 09.12.2013г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области», за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного бюджета, предоставляется:

- единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости (при наличии стажа работы в Институте не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности, независимо от стажа работ;

- оплачиваемый отпуск на 3 и 6 месяцев соответственно для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

4.20. В целях осуществления мер социальной поддержки молодым специалистам, к которым относятся выпускники образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, в течение первых пяти лет работы устанавливаются следующие выплаты:

- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в Институте;

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, в течение первых пяти лет работы выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации.

4.21. В соответствии с ч.4 ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.22. При направлении работников в служебные командировки устанавливать норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с постановлением Администрации Курской области от 08.06.2015 № 352-па «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в органах исполнительной власти Курской области, работникам территориального фонда обязательного медицинского страхования Курской области, работникам государственных учреждений Курской области» ([с изменениями и дополнениями](#)), [Положения о служебных командировках работников ОГБУ ДПО КИРО](#), в пределах имеющихся средств, выделенных на эти цели.

4.23. Институт полностью распоряжается фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе, на увеличение размера выплат стимулирующего характера и отражаются в локальных нормативных актах Института.

4.24. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется с письменного согласия работника.

4.25. Работодатель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном п.7 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора.

4.26. Работодатель обязан выплачивать при увольнении компенсацию за неиспользованные дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Сумма определяется как разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии с частями первой-третьей статьи 153 ТК РФ и фактически произведенной оплатой работы.

День отдыха за работу в выходные и праздничные дни по желанию работника может быть использован в течение 1 года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединён к отпуску, предоставляемому в указанный период.

4.27. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО.

4.28. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.29. 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 с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического 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 (ст. 1 ТК РФ).

4.30. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий коллективного договора в соответствии со ст. 414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработка плата выплачивается в полном объёме за весь период забастовки.

V. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны считают необходимым обеспечить повышение уровня профессиональной компетентности работников Института за счет создания условий для непрерывного профессионального роста, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, развитию творческой инициативы работников, усилению их социальной защищённости.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Анализировать кадровый состав и потребность в квалифицированных кадрах, потребность в повышении квалификации педагогическими работниками

(ППС), методистами, а также работниками института, относящихся к другим категориям работников (административно-управленческий, учебно-вспомогательный и инженерно-технический персонал, специалисты).

5.2.2. Обеспечить право педагогических работников из числа ППС и методистов (иных педагогических работников) на повышение квалификации не реже одного раза в три года, что отражается в трудовом договоре между работником и Работодателем или дополнительном соглашении к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации (ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", ст.187 ТК РФ).

5.2.3. Разрабатывать План повышения квалификации работников Института (далее – План) ежегодно с учетом мнения руководителей структурных подразделений Института и рекомендовать им включать в План **работников:**

- а) испытывающих затруднения (в т.ч. молодых специалистов);
 - в связи с техническим переоснащением и развитием Института и образовательных организаций Курской области;
 - в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества образования, использования инклюзивных технологий, введением новых образовательных стандартов, участию работника в итоговой государственной аттестации в качестве эксперта и т.д.;
- б) предпенсионного возраста.

5.2.4. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6. Стороны договорились:

6.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Оказывать работникам материальную помощь в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО и настоящим коллективным договором.

6.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

6.3. Стороны проводят совместную работу по разъяснению работникам пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

6.4. Работникам Института, получающим профессиональное образование, а также второе высшее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с работодателем.

6.5. Предоставлять молодым специалистам Института льготы и гарантии в соответствии с локальными нормативными актами Института.

6.7. Профсоюзный комитет берет на себя обязательства из средств профсоюзного бюджета:

- организовывать на льготных условиях оздоровление членов профсоюза и членов их семей в соответствии с Программой Курской областной организации Профсоюза «Оздоровление», работу по пропаганде здорового образа жизни, профилактике синдрома профессионального выгорания, оказание поддержки проведения массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристских мероприятий и т.д.;

- предоставлять по квоте бесплатные путевки на профсоюзные смены «Мы – будущее профсоюзов» детям работников-членов Профсоюза;

- на долевых началах финансировать отраслевые областные, городские и районные конкурсы профессионального мастерства, культурные мероприятия, в рамках Плана работы Института;

- поощрять за эффективную работу и поддержку Профсоюза работников института - вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам в размере, установленном решением Первичной профсоюзной организацией;

- выдвигать кандидатуры и ходатайствовать о награждении Почетной грамотой Курской областной организации Общероссийского Профсоюза образования, на основании решения Профсоюзного комитета или по ходатайству Председателя первичной профсоюзной организации Института;

- выдвигать кандидатуры работников – членов Первичной профсоюзной организации и ходатайствовать перед работодателем о награждении их отраслевыми наградами, на основании решения Профсоюзного комитета или по ходатайству Председателя первичной профсоюзной организации Института;

- оказывать материальную помощь на лечение и операции, на юбилейные даты работников (50, 55, 60, 65 лет), в связи с бракосочетанием, рождением детей у работника, при поступлении ребенка работника в первый класс, бракосочетанием детей Работника, стихийными бедствиями, несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях в соответствии с Положением об оказании

материальной помощи, в размере, который устанавливается решением Первичной профсоюзной организации Института на начало календарного года.

VII. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ, И ИХ НАСТАВНИКОВ

7.1. Стороны договорились проводить совместную работу по:

- повышению престижа и статуса педагогического работника в обществе;
- закреплению и профессиональной адаптации молодых специалистов в Институте;
- содействию повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- развитию творческой и социальной активности молодежи.

7.2. Статус молодого специалиста возникает с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение пяти лет.

7.2.1. К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедагогическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе, и приступившие к трудовой деятельности в Институте в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании.

Кроме того, статус молодого специалиста распространяется на работавших в период обучения в Институте и продолживших работать после получения соответствующего диплома в Институте по педагогической специальности.

7.2.2. Статус молодого специалиста сохраняется за работниками Института в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направление на замещающую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2.3. Статус молодого специалиста устанавливается выпускникам (женщинам) профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, у которых родились дети в период обучения или после окончания учебного заведения при последующем трудоустройстве в Институте до достижения ребёнком возраста трёх лет.

7.3. Работодатель в отношении молодых специалистов обязуется:

7.3.1. Предоставлять должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при приеме на работу, не устанавливать испытательный срок, определять норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

7.3.2. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в Институт, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством и локальными нормативными актами Института.

7.3.3. Вводить повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (окладу) согласно Положению об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО в целях осуществления мер социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области» и муниципальными нормативными актами выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в образовательной организации Курской области в течение первых пяти лет работы.

7.3.4. Направлять молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности.

7.3.4. Создавать условия для активного участия молодых специалистов в деятельности Института, поддерживать патриотическое, физическое воспитание и активный досуг молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

7.4. Профсоюзный комитет:

7.4.1. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов молодых специалистов - членов Профсоюза.

7.4.2. Оказывает молодым специалистам всестороннюю помощь в случае необходимости, в том числе материальную за счет средств профсоюзного бюджета.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Института в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать функционирование и совершенствование системы управления охраной труда и безопасности образовательного процесса, своевременному и качественному проведению системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней, (*не реже одного раза в год*), в соответствии со ст. 214, 218 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»;

- внедрять и развивать системы предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний, повышения культуры безопасности с целью сохранения жизни и здоровья работников согласно Примерному перечню ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утверждённому приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, ст. 209.1.

8.2.2. Выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организаций, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников

спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется ежегодно в заключаемом соглашении по охране труда.

8.2.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата 20% сумм страховых взносов из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, аптечек для оказания первой помощи, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 июля 2024 г. N 347н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» в соответствии с федеральным законом о бюджете Фонда пенсионного и социального страхования РФ на очередной финансовый год и на плановый период в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

8.2. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение законодательства и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда;
- проведение обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников Института согласно Постановления от 24.12.2021 г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда». Производит оплату обучения и проверки знаний по охране труда *штатного специалиста по охране труда*, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета и членов комиссии по охране труда Института, создавать необходимые условия для выполнения ими общественно значимой работы, осуществлять контроль ее своевременного проведения. Обучение проводится не реже 1 раза в 3 года с сохранением среднего заработка обучаемых на период проведения обучения;
- проведение обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- своевременное и качественное проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- укомплектование медицинскими аптечками в соответствии с Требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи

работникам утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24 мая 2024 г. N 261н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность»;

- своевременную организацию и проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также психиатрического освидетельствования работников, гигиенической аттестации, выдачи работникам медицинских книжек в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

- сертифицированной спецодеждой, спецобувью, смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающими средствами, утвержденные Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 766н и Единых типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н с учетом результатов проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), оценки профессиональных рисков (ОПР) и мнения профсоюзного комитета организации. В случае идентификации иных опасностей на рабочем месте работник обеспечивается средствами индивидуальной защиты, необходимыми для защиты от идентифицированных опасностей. Номенклатуру, количество и сроки носки определяет работодатель в соответствии с Правилами;

- предоставление льгот, гарантит и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и производит их согласование с профсоюзным комитетом;

- обеспечение пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

- разработку и реализацию программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников,

- организацию санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.4. Работодатель принимает меры для:

- оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;

- предоставления помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации;

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. Осуществлять обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

8.5.2. Способствовать прохождению диспансеризации работниками для раннего выявления и профилактики заболеваний.

8.5.3. Создавать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием охраны труда в организации, выполнения соглашения по охране труда и организовывать ее работу.

8.5.4. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, специалисту по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Институте. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.5.5. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссии и специалистом по охране труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда.

8.5.6. Проводить учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с воспитанниками во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

- проводить учёт и рассмотрение обстоятельств и причин микротравмы в соответствии со ст.226 ТК РФ., согласно Приказу Минтруда и соцзащиты Р.Ф. от 15.09.2021г. №632 «Об утверждении рекомендаций по учёту микроповреждений(микротравм) работников».

8.5.7. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

8.5.8. Возмещать утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья вследствие несчастного случая на производстве (если несчастный случай произошел не по вине работника), дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ) наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.5.9. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

8.5.10. Не допускать к работе тех, кто не применяет выданные обязательные средства индивидуальной защиты (СИЗ) при выполнении работ с вредными условиями труда и в особых температурных условиях (ст. 76 ТК РФ).

8.6. Работники обязуются:

8.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.6.2. Своевременно проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.6.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

8.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.6.5. Незамедлительно извещать администрацию Института о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, микротравме, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во

время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

8.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.7.2. Организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комиссии по охране труда.

8.7.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- проведению специальной оценки условий труда;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися (воспитанниками) во время учебного процесса;
- приемке Института к началу учебного года.

8.7.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии, представляет их интересы в отношениях с работодателем.

8.7.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.7.7. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших грубые нарушения требований охраны труда.

8.7.8 Содействовать в организации работы по проведению специальной оценки условий труда работников и оценке профессиональных рисков.

8.8 Стороны совместно обязуются:

8.8.1. Принимать участие в подготовке и заключении ежегодного Плана мероприятий по охране труда, предусматривающего организационные, технические, профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

8.8.2. Обеспечить право специалистам по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устраниении выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и обучения в образовательной организации, выявлении грубых нарушений требований охраны труда и пожарной.

8.8.3. Проводить Дни охраны труда, семинары, выставки и другие мероприятия по охране труда.

8.8.4. Организовывать проведение целевых проверок образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета.

8.9. Руководитель Института осуществляет руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несёт персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.9.1. Работодатель обязан:

- проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому противопожарному режиму в Российской Федерации, а также практические тренировки по отработке действий при возникновении пожара, по отработке умений пользоваться первичными средствами пожаротушения;
- соблюдать работниками требования пожарной безопасности и обеспечить

подразделения первичными средствами пожаротушения.

- проводить ежегодную комплексную приёмку аудиторий, лабораторий, помещений на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным привлечением в состав комиссии ответственного за пожарную безопасность.
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- обеспечивать доступ должностным лицам при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации;
- предоставлять по требованию должностных пожарного надзора сведения и документы безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о произошедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных.

8.9.2. Работник обязан:

- соблюдать порядок действий при пожаре или обнаружении признаков горения, в том числе при вызове пожарной охраны, эвакуации людей и материальных ценностей, пользовании средствами пожаротушения;
- участие в практических тренировках по отработке действий при возникновении пожара, а также умений пользоваться первичными средствами пожаротушения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза, которые определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего коллективного договора, иных соглашений, устава Института.

9.2. Работодатель способствует деятельности профсоюзного комитета как законного представителя интересов работников.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление с расчетного счёта образовательной организации на расчетный счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.3.2. Не препятствует представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

9.4. Председатель, члены профсоюзного комитета, члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, другие категории профсоюзного актива, на время участия в работе профсоюзных съездов, конференций, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, собраний, краткосрочной учебе, ведении коллективных переговоров, подготовке проектов коллективных договоров, контроля за их выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

9.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета, признаётся значимой для деятельности Института и учитывается при поощрении работников. Работодатель за счёт средств образовательной организации может устанавливать этим работникам стимулирующие выплаты за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления Института (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности Института, внесение инициативных предложений по повышению эффективности работы Института, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- содействие в предупреждении и эффективном разрешении конфликтов, создании благоприятного психологического климата в коллективе в целях сохранения и развития кадрового обеспечения Института;

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа Института (участие в разработке и осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудовых договоров работников, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками, участие в организации социально значимых мероприятий, физкультурно-оздоровительной и спортивной работе, реализации программ по пропаганде и внедрению здорового образа жизни в Институте и др.)

Порядок и размер стимулирующих выплат предусматриваются Положением об оплате труда работников ОГБУ ДПО КИРО.

9.6. Представители профсоюзного комитета, определяемые его решением, и утверждаемые приказом руководителя, могут входить в состав комиссий: по социальному страхованию, по охране труда, по аттестации рабочих мест, премированию и поощрению работников, выдвижению кандидатов на награждение государственными и вневедомственными наградами и др., деятельность которых так или иначе затрагивает трудовые и социальные права и интересы работников Института.

9.7. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность первичной профсоюзной организации.

9.8. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с законодательством работодатель обязуется:

9.8.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Института, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на

условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8.2. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.8.3. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, в том числе для доступа в Единую электронную базу Профсоюза, электронного учета членов Профсоюза, бонусные программы лояльности, содержащие дополнительные льготы для членов Профсоюза; создания электронных страниц первичных профсоюзных организаций на официальном сайте Института, осуществлять техническое обслуживание данной оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимые для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзному комитету.

9.8.4. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.8.5. Привлекать представителей профсоюзного комитета к осуществлению контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.8.6. Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ.

9.9. Председатель первичной профсоюзной организации, заместитель, члены профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ) без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.10. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзного комитета, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

9.11. При вынесении дисциплинарного взыскания председателю профсоюзного комитета, его заместителю, членам комитета, работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов, необходимо учитывать мотивированное мнение (согласие) вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.12. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением (действиями), кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, не освобождённых от основной

работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.13. В течение 2-х лет после окончания выборных полномочий не допускать увольнения по инициативе работодателя лиц, избиравшихся ранее в состав профсоюзного комитета, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

9.14. Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 5 календарных дней.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

10.1.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

10.1.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Проводить с работниками консультации по вопросам выполнения ими трудовой функции, в том числе индивидуального характера.

10.1.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет первичной профсоюзной организации в размере не менее 1% от заработной платы.

10.1.4. Осуществлять контроль:

- за соблюдением в Институтом трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставления льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором;

- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, а также за своевременность и достоверность формирования сведений о трудовой деятельности Работодателем.

- за соблюдением порядка проведения конкурса или выборов на замещение должностей из числа профессорско-преподавательского состава Института, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.1.5. Содействовать профессиональному росту педагогических работников, а также иных категорий работников Института, улучшению условий труда, быта, оздоровлению работников и их детей; развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

10.1.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно решениям, принятым на заседаниях первичной профсоюзной организации Института.

10.1.7. На долевых началах оказывать финансовую помощь при организации и проведении культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

10.1.8. Принимать участие в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Институте.

10.1.9. Оказывать помощь членам профсоюза в приобретении путёвок на оздоровление и отдых.

10.1.10. Вести целенаправленную работу по информированию членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников Института.

10.1.11. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.1.12. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.1.13. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих выборных профсоюзных органов.

10.1.14. Содействовать оздоровлению детей работников Института.

10.1.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, награждении ведомственными и другими наградами работников Института.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.1.2. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

11.1.3. Рассматривать в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ).

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Профсоюзный комитет доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания Сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный

договор) на официальном сайте Института в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.3. Каждый принимаемый на работу в Институт работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.4. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство по труду и занятости населения Курской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три *года* и вступает в силу с момента его подписания сторонами **и действует по 5 ноября 2028 года включительно**. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть инициированы одной из Сторон не позднее **04 сентября 2028 года**.

Приложение № 1
к Коллективному договору
ОГБУ ДПО КИРО на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ОГБУ ДПО КИРО

К. В. Коптева

« 20 г.



Принято с учетом мнения
профсоюзного комитета

Председатель

О. Н. Бутова

Протокол № 7 от « 29 08 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о деятельности комиссии ОГБУ ДПО КИРО
по регулированию социально-трудовых отношений

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности комиссии Областного государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Курский институт развития образования» (далее – Институт) по регулированию социально-трудовых отношений работников (далее «Комиссия»).

Правовую основу деятельности комиссии составляют Конституция РФ, ТК РФ, Законы Курской области от 2 октября 2012 г. № 97-ЗКО «О социальном партнёрстве в сфере труда на территории Курской области» (с изменениями и дополнениями), Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы, заключенное 27 марта 2024 года между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации; Соглашение между Правительством Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией-объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2025-2027 годы, заключенное 24 декабря 2024 года; Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2027 годы (далее – Соглашение), заключенное 27 декабря 2024 года настоящее Положение и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Курской области.

СОСТАВ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ

В состав Комиссии входят представители работодателя, профсоюзного комитета Института.

Комиссия является постоянно действующим органом и формируется на основе принципа добровольности участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе и в случае их замены, в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими деятельность сторон.

Каждая сторона представляет равное количество представителей; легитимность представительства подтверждается соответствующим приказом по Институту, от профсоюзного органа – его решением.

Деятельность представителей комиссии Института подотчётна собранию коллектива.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ:

Целями и задачами Комиссии является:

- регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон;
- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на уровне Института;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений работников Института;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
- осуществление контроля за выполнением коллективного договора, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе его выполнения.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИИ

Комиссия имеет следующие права:

- разрабатывать и вносить в профсоюзный комитет, руководителю Института предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения в организации;
- определять порядок подготовки проекта и заключения коллективного договора;
- согласовывать интересы сторон при разработке проекта коллективного договора, его реализации и выполнении решений Комиссии;
- запрашивать у ректора Института, профкома информацию о развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в Институте;
- вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательства коллективного договора;
- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений коллективного договора.

Члены Комиссии имеют право знакомиться с соответствующими нормативно-правовыми документами, вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании Комиссии, запрашивать информацию в

ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки коллективного договора, осуществления контроля за его реализацией.

На членов Комиссии, представляющих работников, распространяются гарантии и компенсации, установленные ст. 39 ТК РФ.

ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

Регламент работы Комиссии утверждается её решением. Из числа членов Комиссии могут создаваться рабочие группы.

Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в полгода и правомочно при наличии не менее 2/3 членов Комиссии от каждой стороны.

Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания.

Комиссию возглавляет председатель, избираемый из числа представителей сторон. Порядок избрания может быть конкретизирован коллективным договором.

В целях координации деятельности и организационно-технического сопровождения работы Комиссии Института из ее членов избирается секретарь.

Приложение № 2
к Коллективному договору ОГБУ ДПО
КИРО на 2025-2028 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
локальных актов ОГБУ ДПО КИРО, содержащих нормы трудового права, при
принятии которых, работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной
организации

1. Правила внутреннего распорядка ОГБУ ДПО КИРО.
2. Положение об оплате труда работников ОГБУ 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. График отпусков (на каждый календарный год).
7. Порядок проведения специальной оценки условий труда.
8. Положение о деятельности комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.
10. Положение о защите персональных данных Работников.
11. Список должностей работников, которым по условиям труда необходимо проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
12. Порядок согласования документов или учета мнения выборного профсоюзного органа.
13. Положение о комиссии по оценке результатов профессиональной деятельности работников и в других случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.
14. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
15. Положение о порядке и условиях представления педагогическим работникам ОГБУ ДПО КИРО длительного отпуска сроком до 1 года.
16. Положения о дополнительных оплачиваемых отпусках за продолжительный стаж работы работников Института.
17. Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках за ненормированный рабочий день.

Прочито, пронумеровано и скреплено печатью

на

55

листах

Ректор ОГВУ ДПО КИРО
К.В. Концева

