

Представитель работодателя:  
Ректор ГУ ДПО «ИРО Забайкальского  
края»

Б.Б.Дамбаева



"01" апреля 2019 г.



Представитель работников:  
Председатель профсоюзного комитета ГУ  
ДПО «ИРО Забайкальского края»

Л.Б.Романюк



"01" апреля 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019 – 2021 годы

Государственного учреждения дополнительного профессионального образова-  
ния «Институт развития образования Забайкальского края»

Принят на общем собрании трудового коллектива  
"01" апреля 2019 года  
протокол № 1



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019-2021 годы

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края» (далее Институт)

1.2. 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»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Забайкальского края от 26 февраля 2015 г. № 1131-ЗЗК «Об отдельных вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Забайкальского края»;

Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края и краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2021 гг.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – ректора Института (далее – работодатель);

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Института в течение 7 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.10. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты Института, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 апреля 2019 г. и действует по 31 декабря 2021 г. включительно.

1.16. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не свыше трех лет.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом

образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре работника, отнесенного к профессорско-преподавательскому персоналу, оговаривать объем учебной нагрузки, который может быть изменен по соглашению сторон трудового договора и на основе соответствующего локального нормативного акта Института.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Педагогические работники, с которыми по результатам конкурса на замещение соответствующих должностей заключены трудовые договоры на неопределенный срок, не проходят повторно конкурс на данные должности в период занятия ими в установленном порядке указанных должностей.

При переводе на должность педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

2.2.6. Должности деканов факультетов и заведующих кафедрами являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом и локальными нормативными актами Института.

2.2.7. В случае освобождения от должности деканов, заведующих кафедрами, проректоров института работодателем гарантируется предоставление вышеупомянутым работникам должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу института (до прохождения по конкурсу в установленном порядке).

2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.2.10. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, или могут быть приняты дополнения к трудовому договору, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемых законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) и (или) персональных данных;
- о выполнении работ, не входящих в круг непосредственных должностных обязанностей;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

2.2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства), о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- проработавшие в институте свыше 10 лет и не достигшие пенсионного возраста.

2.2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении по части 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 16 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Источник финансирования – за счёт экономии бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.15. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ст. 77 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда;(п.2 ст.83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п.9 ст.77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ст. 83 ТК РФ).

2.2.16. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ), работодатель обязуется выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

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

2.2.18. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность,

оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, расходы по найму жилого помещения) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.19. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Положением о служебных командировках.

Работодателю предоставляется право возмещать расходы на командировки в более высоком размере, чем предусмотрено нормативно-правовыми актами при наличии соответствующих документов и оснований из средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иные цели, а также средств от приносящей доход деятельности.

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Института, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.21. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Института определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым планом-перспективой курсовых мероприятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Института за исключением перечня работников с ненормируемым рабочим днем, определяемым приложением к коллективному договору, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников Института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с 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».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, научно-методическая, инновационная, организационно-методическая, учебно-методическая, диагностическая, исследовательская работа и работа по ведению мониторинга, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом.

3.4. В Институте учебная нагрузка на учебный год устанавливается ректором Института по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.5. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Для научно-педагогических работников и педагогических работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в период проведения курсов повышения квалификации и (или) сессий по программам профессиональной переподготовки в соответствии с расписанием учебных занятий.

Для работников со сменным графиком работы выходной день определяется в соответствии с графиком сменности работы. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Рабочими днями считаются понедельник-пятница. Рабочий день с понедельника по четверг начинается с 08.45 часов и заканчивается в 18.00 часов, в пятницу - с 08.45 часов и заканчивается в 16.45 часов (для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу института,

педагогических работников и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – рабочий день с понедельника по четверг начинается с 08.45 часов и заканчивается в 17.00 часов, пятница с 08.45 часов и заканчивается в 16.45 часов).

3.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

3.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.10. Привлечение работников Института 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.

3.11. В Институте может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 92 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.12. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве, и лица, обучающиеся заочно в аспирантуре высших учебных заведений и научных организаций.

Для обучающихся в аспирантуре и докторантуре предоставляются гарантии, предусмотренные в существующем законодательстве об образовании; для

лиц из числа профессорско-преподавательского состава снижаются нормы аудиторной учебной нагрузки на 50 и 80 часов соответственно.

3.13. Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу Института и другие работники, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу (которая не считается совместительством) в объеме не более 300 часов в год в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры») на условиях почасовой оплаты труда, согласно Положения «Об оплате труда государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края».

В целях привлечения к работе в институте высококвалифицированных специалистов, эффективного использования кадрового потенциала сотрудников института может использоваться совместительство – выполнение работником другой регулярной, оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Продолжительность работы по совместительству работников не может превышать 4 (четырёх) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Продолжительность работы по совместительству работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленного из установленной продолжительности рабочей недели для соответствующей категории работников.

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б"- "з" п. 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3.14. В день отъезда в командировку и в день приезда из нее сотрудник по согласованию с работодателем (руководителем структурного подразделения) может не находиться на рабочем месте.

#### **IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Для педагогических работников института перерыв для отдыха и питания осуществляется во временном интервале с 12 часов до 15 часов, и его продолжительность составляет 1 час (конкретное время согласовывается с руководителем структурного подразделения Института).

4.2. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работ-

никам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Институте, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.5. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 7 дней;
- за ненормированный рабочий день от 3 до 7 дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 8 дней.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ Перечнем должностей работников института с ненормированным рабочим днем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.6. Для руководителей и сотрудников (кадрово-юридический отдел, управление учебно-методической и организационной работы, бухгалтерия, редакционно-издательский отдел, программно-технический отдел центра инфор-

мационных технологий образования и дистанционного обучения) устанавливаются технологические перерывы:

I-ый перерыв с 10-30 часов до 10-45 часов,

II-ой перерыв с 16-00 часов до 16-15 часов.

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.ст. 121, 127 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.8. Работники имеют право на основании личного заявления на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 128 ТК РФ), также в связи:

а) со свадьбой самого работника – 5 календарных дней;

б) со свадьбой детей работников - 5 календарных дней;

в) со смертью родственников и близких – 5 календарных дней;

г) отцу – в связи с рождением ребенка – 14 календарных дней;

д) с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;

е) работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;

ж) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

По соглашению между работодателем и работником до 3 дней отпуска

оплачиваются частично в размере 50% за счёт средств от приносящей доход деятельности.

4.9. Педагогическим работникам института по их желанию предоставляется продолжительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.10. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.11.1. Осуществлять контроль над 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.

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

4.11.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

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

Выплата заработной платы производится за первую половину месяца (аванс) 30 числа отчетного месяца, за вторую половину месяца 15 числа месяца, следующим за отчетным.

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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Порядок оплаты труда регулируется Положением «Об оплате труда государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края», разработанным на основе рекомендованного Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края Примерного положения «Об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края» (утверждено приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 12.05.2015 № 411 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края»).

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

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

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

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более

15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.7. 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 компенсацией) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Институте (выслуга лет) на 1 сентября после наступления даты, позволяющей увеличить размер выплаты;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом в соответствии с документом, подтверждающим присвоение почетного звания;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома, в соответствии с дипломом, подтверждающим присвоение ученой степени;

- указать другие случаи.

5.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере и на условиях в соответствии со статьей 13 Закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964 – ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» и на основе Положения об оплате труда ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края».

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест (до результатов следующей специальной оценки условий труда) в повышенном размере по сравнению с тарифными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В «Положении об оплате труда Государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края» устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

5.11. Работникам Института устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Конкретный размер компенсационных выплат каждому работнику определяется в трудовом договоре.

5.12. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации: за первые два часа – не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По согласованию работника и работодателя работнику может быть предоставлен другой день отдыха.

5.14. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 150 рублей.

5.15. Почасовая оплата преподавательской (учебной) работы производится в соответствии с Положением «Об оплате труда государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образо-

вания Забайкальского края».

5.16. В целях поощрения работников устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности, средств экономии фонда оплаты труда.

В Институте устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- выплата за интенсивность;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия;
- выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
- система премирования.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

5.17. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально проработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

5.18. При достижении юбилейного возраста работникам ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края», при добросовестном отношении к труду и отсутствии дисциплинарных взысканий выплачивается единовременное вознаграждение в следующих размерах:

- 3450 (три тысячи четыреста пятьдесят) рублей – работникам Института при достижении возраста женщинам – 60, 65, 70, 75, 80 лет; мужчинам - 65, 70, 75, 80 лет.

5.19. В целях социальной поддержки работников института, неработающих пенсионеров из средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться материальная помощь в размере до 1 (одного) минимального размера оплаты труда (для выплаты заработной платы) сотрудникам института (членам их семей) в чрезвычайных ситуациях, в том числе:

в случае смерти работников института, близких членов семьи (муж, жена, отец, мать, дети);

по случаю первого бракосочетания и рождения ребенка;

3000 (три тысячи) рублей – неработающим пенсионерам (бывшим сотрудникам (работникам) Института, вышедшим на пенсию) при достижении возраста женщинам – 60, 65, 70, 75, 80 лет; мужчинам – 65, 70, 75, 80 лет.

5.20. При выходе на заслуженный отдых (на пенсию) работнику Института выплачивается единовременное вознаграждение и/или ценный подарок в размере 3-5 должностных окладов, но не свыше двух с половиной размеров средней заработной платы работников основного персонала института из средств приносящей доход деятельности.

5.21. При наличии денежных средств в Институте работникам выплачиваются единовременные премии в размере от 575 (пятисот семидесяти пяти) до 1150 (одной тысячи сто пятидесяти) рублей в следующих случаях:

- к государственным праздникам Российской Федерации и Забайкальского края;

- к профессиональным праздникам.

5.22. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам Института определить не менее 5% в фонде оплаты труда.

5.23. При наличии дисциплинарного наказания стимулирующие выплаты не осуществляются на период действия дисциплинарного наказания.

5.24. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

5.25. Нормы труда в Институте устанавливаются локальными актами и утверждаются на Ученом совете. Введение, замена и пересмотр норм труда производится не чаще одного раза в год работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются 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, ст. 234 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

Выплату осуществлять из фонда заработной платы.

6.2.4. Организовывать оздоровительную кампанию по заявкам работников (бассейн, массаж, сауна и другое) с частичным возмещением денежных средств по решению комитета первичной профсоюзной организации и Положения крайкома профсоюза работников образования и науки «О возмещении средств на летнюю оздоровительную кампанию» на условиях долевого участия работодателя, первичной профсоюзной организации ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края», крайкома работников образования и науки Забайкальского края.

6.2.5. Работодатель оказывает содействие, в том числе финансовое, из средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности при обучении в аспирантуре, защите диссертации, издании монографий, статей, учебников. Конкретные формы и виды помощи определяются трудовым договором (дополнительным соглашением) между работником и работодателем.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте и при проведении образовательной деятельности.

7.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Института не реже 1 раза в три года.

7.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с «Соглашением по охране труда».

7.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с перечнем должностей, утвержденным ректором Института.

7.1.9.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

7.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Институте. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.15. Осуществлять работу по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями СанПиН по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

7.1.16. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Возмещение вреда производится потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Работники обязуются:

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

7.3.2. 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.

7.3.3. 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.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Института о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **VIII. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ**

Работники института обязаны:

8.1. Соблюдать Устав института, правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

8.2. Добросовестно исполнять свои трудовые (должностные) обязанности, возложенные на них трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.

8.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (третьих лиц).

8.4. Строго следовать нормам профессиональной этики, укреплять деловую и моральную репутацию Института, соблюдать его традиции.

8.5. Бережно относиться к имуществу работодателя (третьих лиц) и других работников.

Педагогические работники Института кроме того обязаны:

8.6. Обеспечивать полное и качественное выполнение индивидуального плана работы по всем направлениям деятельности, в том числе работы, связанной с направлением в служебные командировки.

8.7. Обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, гарантирующий права слушателей на качественное повышение квалификации.

8.8. Работники института имеют права, определенные законодательством Российской Федерации, Уставом Института и трудовым договором (контрактом).

8.9. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также должны принимать меры по предотвращению такого конфликта.

## IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.2.5. 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.

9.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, средств от приносящей доход деятельности.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и ст. 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным п. 9.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Институте (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

9.5.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

9.6.По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);

9.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

9.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

9.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Института по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.12. Работодатель в случаях, предусмотренных коллективным договором, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Осуществлять контроль охраны труда в Институте.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников Института, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников Института на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Института.

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

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Института.

10.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Института.

## **XI. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Института.

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

**От работодателя:**

**От работников:**

Ректор

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ Б.Б. Дамбаева

\_\_\_\_\_ Л.Б. Романюк

М.П.

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

### должностей работников института с ненормированным рабочим днем

1. Ректор института
2. Проректор по научно-методической работе
3. Проректор по учебной работе
4. Проректор, директор Регионального координационного центра (РКЦ) «Молодые профессионалы – WorldskillsRussia в Забайкальском крае», центр развития среднего профессионального образования.
5. Начальник кадрово-юридического отдела
6. Начальник АХО
7. Заместитель главного бухгалтера
8. Заведующая общежитием
9. Специалист по кадрам
10. Помощник ректора
11. Юрисконсульт
12. Документовед
13. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
14. Слесарь-сантехник
15. Электромонтёр по ремонту электрооборудования
16. Водители
17. Оператор копировальных и множительных машин редакционно-издательского отдела информационно-издательского центра.

**По вышеуказанным должностям к ежегодному оплачиваемому отпуску прибавляется 3 дня дополнительно оплачиваемого отпуска**

1. Начальник Управления Информационно-издательской деятельности.
2. Технический редактор редакционно-издательским отделом информационно-издательского центра
3. Художественный редактор редакционно-издательским отделом информационно-издательского центра

**По вышеуказанным должностям к ежегодному оплачиваемому отпуску прибавляется 5 дней дополнительно оплачиваемого отпуска**

1. Проректор по финансово-экономическим вопросам, главный бухгалтер
- По вышеуказанной должности к ежегодному оплачиваемому отпуску прибавляется 7 дней дополнительно оплачиваемого отпуска**

**Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда:**

1. Оператор копировальных и множительных машин редакционно-издательского отдела информационно-издательского центра.

2. В связи с проведением специальной оценки условий труда и улучшением условий труда у вышеуказанной должности с вредными и (или) опасными условиями труда компенсации и гарантии действительны до 10.12.2020 года:

ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края»

Прошито и пронумеровано

*Специалист отдела*

Юристоксульт

Н.В. Щеголева



*Щеголева (Б.Б.Вансале)*

