

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
краевого государственного автономного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Камчатский институт развития образования»
(КГАУ ДПО «Камчатский ИРО»)

Рассмотрен и утвержден
на Общем собрании работников Учреждения
протокол № 3 от 20 декабря 2019 года

От работодателя:
И.о. ректора КГАУ ДПО «Камчатский ИРО»


_____ О.Г. Берестова

«30» декабря 2019 года

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
КГАУ ДПО «Камчатский ИРО»
_____ Т.Н. Пыхтеева
Уполномоченный от трудового коллектива
_____ Л.Г. Маринкина
«30» декабря 2019 года

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ТРУДА
КАМЧАТСКОГО КРАЯ
Регистрационный номер: 46
от «30» декабря 20 19 г.

г. Петропавловск-Камчатский
2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников	5
3. Оплата труда	7
4. Условия и охрана труда	11
5. Рабочее время и время отдыха	13
6. Социальные гарантии работников	14
7. Обеспечение деятельности профсоюзной организации	17
8. Заключительные положения	19

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами Российской Федерации от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом КГАУ ДПО «Камчатский ИРО», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Камчатского края, содержащими нормы трудового права, в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим коллективным договором.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Камчатский институт развития образования» (далее - КГАУ ДПО «Камчатский ИРО»/ «Институт»).

1.2. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создания благоприятных условий их труда.

1.3. Настоящий Договор заключен между работодателем - КГАУ ДПО «Камчатский ИРО» (далее – Институт) - в лице его представителя – и.о. ректора Берестовой Оксаной Георгиевной и работниками - физическими лицами, работающими в Институте на основе трудового договора, представляемыми представительным органом профсоюзной организации Института (далее - Профсоюз) в лице его председателя Пыхтеевой Татьяны Николаевны и уполномоченным от трудового коллектива Маринкиной Людмилой Геннадьевной.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, закрепления трудовых прав и социальных гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, а также по другим вопросам, определенным сторонами Договора.

1.5. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства (ст. 24 ТК РФ), а именно:

- равноправия сторон;

- уважения и учета интересов сторон;
- заинтересованности сторон в договорных отношениях;
- содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективного договора, соглашений;
- систематичности контроля выполнения принятого Договора, соглашений;
- неотвратимости ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине Договора.

1.6. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов Договора, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении Институтом;
- участия представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров;
- принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;
- иных формах, не противоречащих действующему законодательству РФ.

1.7. Участие работников в управлении Институтом осуществляется в порядке и формах, предусмотренных ст.53, 53.1 ТК.РФ.

1.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Института. При приеме на работу работодатель знакомит работников с действующим коллективным договором.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Института, реорганизации Института в форме преобразования, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с ректором, увольнения либо переизбрания председателя профсоюзной организации и уполномоченного от трудового коллектива, подписавших настоящий Договор.

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Института любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При смене формы собственности Института Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Института Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Настоящий Договор заключен на три года и вступает в силу с 01 января 2020 года. По истечении срока действия Договор может быть продлен по договоренности сторон на срок до трех лет.

1.14. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством РФ, и утверждать их решением общего собрания работников Учреждения.

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

1.16. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется его сторонами или их представителями.

1.17. В случае противоречий, в том числе опечаток и технических ошибок в тексте настоящего Коллективного договора действующему законодательству, Трудовому Кодексу Российской Федерации, иным нормативным правовыми актам Российской Федерации, Камчатского края приоритет имеют положения действующего законодательства, Трудового Кодекса Российской Федерации, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Камчатского края.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Штатное расписание работников Института утверждается Работодателем, исходя из задач и специфики Института в пределах фонда оплаты труда.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Института и настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.3.1. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет.

2.3.2. Трудовой договор может дополняться договором о полной индивидуальной материальной ответственности для работников.

2.3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Условия соглашения, ухудшающие положение работника и нарушающие трудовое законодательство РФ, не допускаются.

2.5. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.7. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 81 ТК РФ), и другими федеральными законами.

2.8. При принятии решения о ликвидации Института, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, обязан в письменной форме сообщить об этом работникам, выборному органу первичной профсоюзной организации и в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых или территориальных соглашениях.

2.9. Стороны, подписавшие настоящий Договор, производят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников, выплату гарантированных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде (ст. 178 ТК РФ).

2.10. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации, которая реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ). С этой целью Институт осуществляет планирование повышения квалификации работников и независимой оценки квалификации на основе планов структурных подразделений в пределах имеющихся финансовых средств, мнения каждого

работника о формах повышения квалификации и независимой оценки квалификации в соответствии с законодательством.

2.11. Работодатель имеет право заключать гражданско-правовые договоры с работниками Института на выполнение работ и оказание услуг в соответствии с Уставом Института.

3. Оплата труда

3.1. Заработная плата (ст. 129 ТК РФ) каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК). Она устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 22 апреля 2013 года № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края», Приказом Министерства образования и молодежной политики Камчатского края от 29 мая 2013 года №804 «О реализации постановления Правительства Камчатского края от 22 апреля 2013 года № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края», Положениями «Об условиях оплаты труда работников краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Камчатский институт развития образования», «О выплатах стимулирующего характера и о премировании работников краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Камчатский институт развития образования» и другими нормативными правовыми актами по оплате труда. В соответствии с федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» формы материального поощрения, а также системы нормирования труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст. 144 , ст. 159 ТК РФ).

3.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выдача заработной платы, и других выплат работникам осуществляется:

- за первую половину месяца (аванс) – 16 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 01 числа следующего месяца.

Один раз в месяц каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы за соответствующий месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.2.1. Заработная плата выплачивается преимущественно путем перечисления на счета банковских карт по выбору работника. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

В отдельных случаях (блокировка, утеря банковской карты или задержка оформления) выплата заработной платы может производиться через кассу Института.

3.2.2. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.3. Установление системы оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о стимулирующих выплатах производится работодателем с учётом мнения Профсоюза.

3.4. Фонд оплаты труда работников (далее - ФОТ) формируется на календарный год исходя из объема размеров субсидий на финансирование выполнения государственного задания, доведенных до Института в соответствии с оказанием государственных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от внебюджетной деятельности, не запрещенной законодательством Российской Федерации. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на эти цели составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств краевого бюджета. При этом в первую очередь, обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда – оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

Работодатель приказом ректора устанавливает компенсационные и стимулирующие выплаты работникам из бюджетных или внебюджетных средств.

Стимулирующие выплаты распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании представлений руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера, проректоров.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с ТК РФ и выплачиваются с учетом экономии ФОТ. Выплаты стимулирующего характера начисляются за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы и другие показатели эффективности труда конкретного работника по реализации уставных целей Института.

3.4.1. В пределах выделенного объема финансирования по ФОТ в Институте ежегодно составляется штатное расписание по всем категориям работающих в соответствии с уставными целями.

3.4.2. Учреждение самостоятельно устанавливает оклады работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда, но не ниже рекомендованных окладов, установленных в соответствии с действующими законодательными актами Камчатского края.

3.4.3. Оплата труда ректора производится в порядке и размерах, определяемых Министерством образования Камчатского края.

3.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

3.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с действующим законодательством Камчатского края, Российской Федерации.

3.7. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни производится в порядке и размере, не ниже предусмотренного ст. ст. 152, 153, 154 ТК РФ.

3.8. Работа в условиях неполного рабочего времени может быть установлена как по соглашению сторон, так и при возникновении у работодателя такой обязанности в соответствии с требованиями ст. 93 ТК РФ.

3.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

3.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.147 ТК РФ). Конкретные размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с Положением «Об условиях оплаты труда работников краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Камчатский институт развития образования». Если по результатам специальной оценки условия труда подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, компенсации работникам не устанавливаются и осуществление повышенной оплаты не производится.

3.11. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере в соответствии со ст.154 ТК РФ, но не ниже 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы в ночное время.

3.12. Оплата труда работников производится с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в особых климатических условиях (работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям). Размеры районного коэффициента и процентных надбавок устанавливаются работникам Института в соответствии с Законом Камчатского края от 29.12.2014 № 561 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в государственных органах Камчатского края, краевых государственных учреждениях».

3.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст.136 ТК РФ) при условии своевременной подачи заявления об отпуске. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска по заявлению Работника может быть перенесено на день, следующий после полной оплаты отпускных.

Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

3.14. Выплата пособия по временной нетрудоспособности, осуществляемая за счет фонда оплаты труда, производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления листка временной нетрудоспособности.

3.15. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов (ст.138 ТК РФ).

3.16. Работодатель обязуется знакомить работников с условиями оплаты труда, а также по требованию работника с табелем учета его рабочего времени.

3.17. При изменении положений об оплате труда в нормативных правовых актах РФ, коллективном Договоре, присуждении ученой степени и присвоении ученого звания и т.д. производятся соответствующие изменения в оплате труда.

3.18. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

4. Условия и охрана труда

4.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

4.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по охране труда (ТК РФ) обязуется:

- провести обучение по охране труда всего персонала Института в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- обеспечить предусмотренный законодательством режим труда и отдыха работников;
- организовать содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебных аудиторий и рабочих мест;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в рабочее время, вести их учет;
- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Института;
- проводить специальную оценку условий труда мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета или трудового коллектива.

Если по результатам специальной оценки условий труда место признается не соответствующим санитарно-гигиеническим требованиям, стороны Договора разрабатывают план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

4.3. Работодатель обязан организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в соответствии с учетом норм статей 212 и 213 ТК РФ, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н.

4.4. Работодатель на основании письменного заявления работника обязан освободить его от работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ.

4.5. Трудовой коллектив обязуется:

- строго соблюдать требования по охране труда и технике безопасности, меры противопожарной безопасности, установленные законами и нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими нормативными актами Института;

- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- содержать свое рабочее место в порядке, бережно относиться к имуществу Института;

- правильно использовать средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья (ст. 214 ТК РФ);

- вносить предложения по улучшению условий труда.

4.6. Профсоюз обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, законных прав и интересов работников Института в области охраны труда;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Института не реже 1 раза в год;

- осуществлять выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законодательства по охране труда;

- принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда в учреждении.

4.7. За нарушение требований нормативных правовых актов об охране труда члены трудового коллектива привлекаются к установленной законом дисциплинарной ответственности (ст. 192 ТК РФ).

4.8. Работодатель не допускает ухудшения условий труда работников Института при заключении договоров аренды (безвозмездного пользования) помещений, оборудования, имущества и территории Института.

4.9. Работодатель устанавливает работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно перечню, компенсации в соответствии с результатами аттестации рабочих мест и действующим законодательством.

Работодатель обеспечивает работников спецодеждой, моющими средствами в соответствии с нормами согласно приказу ректора Института.

Работодатель обеспечивает наличие в Институте аптек, укомплектованных необходимыми лекарствами и средствами первой медицинской помощи.

4.10. Организация работы по охране труда, в том числе текущий ремонт помещений, инженерного оборудования, вентиляционных систем и др. осуществляется в соответствии с утвержденным планом.

Отчет о проведении мероприятий по охране труда представляется не реже 1 раза в год и включается в общий отчет Института.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Института не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников и женщин, работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним областям, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (ст. 91, 320, 333 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 94 ТК РФ).

5.2. По соглашению между Работодателем и работником при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя или гибкий график работы (ст. 93 ТК РФ).

5.3. Работодатель может привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни в соответствии с действующим законодательством (ст. 113 ТК РФ, ст. 153 ТК РФ).

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно на основании заявления работника и в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по представлению руководителей структурных подразделений не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123, 372 ТК РФ). Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Разделение отпуска на части допускается по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв Работника из отпуска допускается по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника.

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

Замена части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией является правом Работодателя, а не обязанностью, и производится в соответствии со ст.126 ТК РФ при условии производственной необходимости, письменного заявления работника и наличия средств экономии фонда заработной платы.

5.5. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск работника может быть перенесен на другое время по согласованию с руководителем структурного подразделения (ст. 124 ТК РФ).

5.6. Работнику по его письменному заявлению и согласованию с Работодателем и руководителем структурного подразделения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.7. Ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть предоставлен главному бухгалтеру до 14 дней, заместителю главного бухгалтера до 12 дней, ведущему бухгалтеру до 8 дней, водителю не менее трех календарных дней (ст. 101, 119 ТК РФ). Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется в целях компенсации дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

6. Социальные гарантии работников

6.1. Договорившиеся стороны пришли к соглашению о том что: Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 82, 178, 179, 180 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 157 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 , 262.2 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 165, 185.1, 405, 414 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Вести персонифицированный учет работников в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды; своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых пенсионных взносов работников Института.

6.2.2. Заключить соглашение об информационном взаимодействии с отделением ПФР, в том числе, в целях предоставления лицам предпенсионного возраста двух рабочих дней на прохождение диспансеризации.

6.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника Института на пенсию (ст. 327 ТК РФ; Постановление Правительства Камчатского края от 28.12.2009 № 511-П О расходных обязательствах Камчатского края по выплате единовременного пособия работникам государственных учреждений образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, учреждений социального обслуживания и здравоохранения, финансируемых из краевого бюджета, при их выходе на пенсию» с изменениями и дополнениями).

6.2.4. При наличии внебюджетных средств Института могут быть выделены средства для организации спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

6.2.5. При наличии экономии фонда заработной платы предоставлять работнику Института по его письменному заявлению оплачиваемый дополнительный отпуск, исходя из среднего заработка, в следующих случаях:

- бракосочетание работника - три календарных дня;
- смерть близких родственников (родители, супруг, дети) - три календарных дня.

6.2.6. При наличии средств экономии фонда заработной платы производить выплату материальной помощи работникам в связи с определенными обстоятельствами:

- рождение ребенка;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты имущества;
- в связи с тяжелым материальным положением многодетным работникам при низком заработке, матерям-одиночкам, сотрудникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь (свыше двух месяцев);
- в случае смерти близких родственников (родители, супруг, дети);
- при других обстоятельствах, вызывающих необходимость оказания материальной помощи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Решение о материальной помощи и её размерах Работодатель принимает на основании письменного заявления работника (п. 5.1. Положение о выплатах стимулирующего характера и о премировании работников краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Камчатский институт развития образования»).

6.2.7. Выделять средства Института для единовременного вознаграждения работнику в связи с личным юбилеем при наличии средств экономии фонда заработной платы:

50 лет и далее каждые 5 лет (п. 4.1. Положение о выплатах

стимулирующего характера и о премировании работников краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Камчатский институт развития образования»).

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией Института. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

6.3.2. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель перечисляет на счет Камчатской организации Профсоюза денежные средства в размере 1 % заработной платы указанного работника в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Камчатской организации Профсоюза (ст. 30, 377 ТК РФ).

6.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.3.4. Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников Института.

6.3.5. Содействовать оздоровлению работников Института и их детей.

6.3.6. Оказывать из финансовых средств первичной профсоюзной организации материальную помощь членам профсоюза в связи с определенными обстоятельствами:

- рождение ребенка;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты имущества;
- в связи с тяжелым материальным положением многодетным работникам при низком заработке, матерям-одиночкам, сотрудникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь (свыше двух месяцев);
- в случае смерти близких родственников (родители, супруг, дети);
- при других обстоятельствах, вызывающих необходимость оказания материальной помощи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

6.3.7. Оплачивать новогодние подарки из средств первичной профсоюзной организации членам профсоюза, имеющим детей дошкольного и школьного возраста.

6.3.8. Выделять средства для единовременного вознаграждения членов профсоюза в связи с личным юбилеем:

50 лет и далее каждые 5 лет.

6.3.9. При наличии финансовых средств частично оплачивать санаторно-курортное лечение членам профсоюза.

6.3.10. Принимать участие в организации и проведении юбилейных, памятных дат, праздников работников Института, организовывать экскурсии и туристические поездки по Камчатке.

6.3.11. Совместно с Советом Института осуществлять контроль за выполнением решений, принятых общим собранием работников Института.

6.3.12. Содействовать обеспечению стабильной работы коллектива на срок действия Договора при выполнении всех его положений сторонами, заключившими Договор.

6.4. Профком оставляет за собой право организации участия членов профсоюза в общероссийских, краевых, городских акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

6.5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется в порядке, установленном законодательством РФ и в соответствии с ТК РФ (ст. 352, 381-397).

6.6. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров регламентируется статьями 398-418 ТК РФ.

7. Обеспечение деятельности профсоюзной организации

Гарантии деятельности профсоюза

7. 1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

7.1.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в отношении членов профсоюзной организации Института.

7.1.3. При принятии решений, затрагивающих права и интересы сотрудников Института, Работодатель заблаговременно информирует профком и учитывает его мотивированное мнение; при подготовке и принятии локальных актов в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором, Работодатель учитывает мнение профкома (п.4 ст.11 ФЗ от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; ст. 371, 372 ТК РФ).

7.1.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

7.1.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу помещение для проведения собраний, заседаний, возможность размещения информации в доступном для всех работников Института месте согласно ст. 377 ТК РФ.

7.1.6. Работодатель согласно ст. 377 ТК РФ обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Камчатской организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Института, при наличии их письменного согласия. Членские взносы перечисляются на счет Камчатской организации Профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и представителя Профсоюза Института на время их участия в качестве делегатов создаваемых Камчатской организацией Профсоюза съездов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий, включая профсоюзную учебу (ст. 374 ТК РФ, ст. 25, п. б. Закона о профсоюзах).

7.1.8. Работодатель предоставляет Профсоюзу в установленном законодательством порядке необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Института, о деятельности Института для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

7.1.9. Работодатель предоставляет Профкому автотранспорт для выполнения обязанностей, связанных с профсоюзной деятельностью.

7.1.10. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Института по стимулированию труда работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.1.11. Работодатель предоставляет представителям Профсоюза, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных поручений, мероприятий в интересах Института.

7.1.12. Увольнение председателя Профкома или членов Профсоюза по инициативе Работодателя производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 81, 374, 376 ТК РФ).

7.2. Стороны признают, что по согласованию с Профсоюзом производятся:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- наложение дисциплинарных взысканий (ст.193 ТК РФ) и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года после его наложения (ст. 194 ТК РФ).

7.3. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением членов Профсоюза в период осуществления своих полномочий допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профсоюза, членами которого они являются, а увольнение председателя Профкома и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий – с учетом мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст. 373, 376 ТК РФ).

7.4. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за всё время забастовки (ст. 409, 414 ТК РФ).

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, с 01.01.2020 г. по 31.12.2022 г. По истечении срока действия коллективного договора стороны вправе продлить срок его действия до трех лет либо заключить новый коллективный договор.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.3. Договор является обязательным для всех сторон, его подписавших. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4. Отчет о ходе выполнения Договора заслушивается ежегодно на заседании Общего собрания работников Учреждения. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Договора и контроля за его выполнением, договаривающиеся стороны могут создать постоянно действующую комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений с равным представительством сторон.

8.5. При необходимости внесения дополнений, изменений в Договор и при продлении его действия на новый срок заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в письменной форме, которые рассматриваются комиссией в месячный срок. Изменения и дополнения, вносимые в Договор в период его действия или при продлении его действия на новый срок, утверждаются на заседании Общего собрания работников Учреждения и оформляются отдельным документом, направляются в

семидневный срок со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду Камчатского края.

8.6. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в установленном порядке в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.7. Представитель Профкома Института и представитель работников обязуются разъяснять работникам все положения настоящего Договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Договоре.


8.8. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению споров путем организации и проведения забастовок.

8.9. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания действия Договора вступить в переговоры для заключения нового Договора или продления настоящего Договора.

8.10. Настоящий Договор подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор подписали

от Работодателя:

И.о. ректора КГАУ ДПО «Камчатский ИРО»  О.Г. Берестова

от Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации  Т.Н. Пыхтеева

Уполномоченный представитель трудового коллектива  Л.Г. Маринкина

« 20 » декабря 2019 г.