



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное учреждение дополнительного
профессионального образования
«Саратовский областной институт развития образования»
ГАУ ДПО «СОИРО»

Б. Горная ул., д.1, г. Саратов, 410031
Телефон (845-2) 28-23-90, 28-25-24

E-mail: rector@soiro.ru
Факс (845-2) 28-25-19

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
ГАУ ДПО «СОИРО» на 2018-2021 годы

Утвержден на Общем собрании
работников ГАУ ДПО «СОИРО» 19 декабря 2018 года

от Работодателя

от Работников

Ректор ГАУ ДПО «СОИРО»

Председатель первичной профсоюзной
организации работников
ГАУ ДПО «СОИРО»


Л.В. Колязина


Н.Ю. Крапивина


«25» декабря 2018 года

«21» декабря 2018 года

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Министерстве занятости, труда и миграции Саратовской области

Регистрационный № 9449/180 25.12 2018 года



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.2. Настоящий Коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Саратовский областной институт развития образования» (далее - Институт) на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Работники Института (далее - Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации Работников (далее - Профсоюз) Н.Ю. Крапивиной, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с одной стороны, и ректор Института Л.В. Колязина, который представляет интересы Института (далее - Работодатель), действующий на основании Устава, с другой стороны, совместно именуемые в дальнейшем Стороны, заключили настоящий Коллективный договор.

1.4. Профсоюз, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом Работников.

1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством Российской Федерации, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.6. Условия настоящего Коллективного договора, иных локальных нормативных актов, трудовых договоров, заключаемых с Работниками Института, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключен в целях:

1.7.1. создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Института, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Института;

1.7.2. повышения ответственности Сторон за результаты образовательной деятельности;

1.7.3. предоставления Работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;

1.7.4. создания благоприятного климата внутри трудового коллектива Института.

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

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Института любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Коллективного договора либо продлении срока его действия до трех лет.

1.11. При ликвидации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся по взаимному соглашению между Работодателем и Профсоюзом. Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с прежним Коллективным договором.

1.13. Работники предоставляют право Профсоюзу договариваться с Работодателем о внесении в настоящий Коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих Сторон изменений и дополнений без созыва общего собрания или конференции трудового коллектива.

1.14. В течение срока действия настоящего 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 момента его подписания Сторонами и действует сроком на три года с 26 декабря 2018 года по 25 декабря 2021 года.

1.16. Стороны по договоренности имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.17. Настоящий Коллективный договор в течение семи календарных дней подлежит регистрации в министерстве занятости, труда и миграции Саратовской области.

1.18. Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора осуществляется его Сторонами.

2. Взаимодействие Сторон

2.1. В целях выполнения настоящего Коллективного договора, обеспечения социальных гарантий Работников, снижения уровня социальных конфликтов и учета интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем Стороны обязуются:

2.1.1. развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.2. совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Института;

2.1.3. проводить мероприятия, направленные на создание условий для повышения качества предоставляемых Институтom образовательных услуг, обеспечивать социальную стабильность на основе повышения уровня жизни Работников, их социальных и трудовых гарантий;

2.1.4. соблюдать условия и выполнять определенные настоящим Коллективным договором обязательства;

2.1.5. принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров;

2.1.6. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав Работников;

2.1.7. информировать не реже одного раза в год Работников о формировании и расходовании средств социального страхования.

2.2. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

2.2.1.1. решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, с учетом мнения Профсоюза;

2.2.1.2. предоставлять право Профсоюзу участвовать в управлении Институтom в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Института;

2.2.1.3. рассматривать с учетом мотивированного мнения Профсоюза следующие вопросы: расторжение трудового договора с Работниками по инициативе Работодателя; привлечение к сверхурочным работам; разделение рабочего времени на части; привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни; очередность предоставления отпусков, установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем; установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда; охрана труда; определение форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, перечня необходимых профессий и специальностей; распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

2.2.1.4. производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации ежемесячно, в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счета страхователя на счет Работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

2.2.1.5. перечислять ежемесячно и бесплатно на расчетный счет Профсоюза членские профсоюзные взносы Работников по личному заявлению членов Профсоюза в размере 1% от заработной платы. Взносы перечисляются на счет Профсоюза в день выплаты заработной платы;

2.2.1.6. освободить от работы с сохранением среднего заработка Председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций; делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также на время профсоюзной учебы (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

2.2.1.7. предоставлять Председателю Профсоюза и членам выборного профсоюзного органа за общественную работу дополнительный оплачиваемый отпуск три дня.

2.2.2. Профсоюз обязуется:

2.2.2.1. представлять интересы членов Профсоюза при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с Работодателем, в том числе в суде;

2.2.2.2. способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе Института, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности;

2.2.2.3. принимать участие в организации и проведении спортивно-массовых, культурно-воспитательных и иных мероприятий с участием Работников;

2.2.2.4. приобретать новогодние подарки для детей (внуков), не достигших совершеннолетия членов Профсоюза с частичной либо полной оплатой из профсоюзных членских взносов;

2.2.2.5. оказывать материальную помощь из профсоюзных членских взносов членам Профсоюза по личным заявлениям в случаях продолжительного заболевания, необходимости лечения, смерти близких родственников и других обстоятельствах;

2.2.2.6. оказывать материальное поощрение членам Профсоюза в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 и далее каждые пять лет) из профсоюзных членских взносов;

2.2.2.7. оказывать материальную помощь в виде частичной компенсации стоимости путевок в летние оздоровительные лагеря для детей (до 14 лет) членам Профсоюза из профсоюзных членских взносов;

2.2.2.8. оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

2.2.2.9. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

2.2.2.10. осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

2.2.2.11. участвовать в работе аттестационных комиссий всех категорий Работников;

2.2.2.12. участвовать в организации и проведении специальной оценки условий труда, охране труда;

2.2.2.13. разъяснять Работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации прав Работников.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Института и трудовым договором.

3.2. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. При заключении трудового договора Стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. По соглашению между Работодателем и Работником при приеме на работу или в любой период работы могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Стороны настоящего Коллективного договора договорились, что **Работодатель обязуется:**

3.4.1. заключать трудовой договор с Работником в письменной форме, в двух экземплярах, один экземпляр которого после подписания передается под роспись Работнику (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.2. включать в трудовой договор обязательные условия (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.3. заключать трудовой договор в письменной форме на неопределенный срок (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации), срочный трудовой договор (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.4. знакомить Работника в установленном порядке при заключении трудового договора с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Института (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.5. при заключении трудового договора по соглашению Сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.6. производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению Сторон, оформленному дополнительным соглашением между Работником и Работодателем (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.7. направлять научно-педагогических Работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) по профилю их деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

3.4.8. направлять Работников административно-управленческого персонала на повышение квалификации по профилю их деятельности не реже чем один раз в три года;

3.4.9. сохранять за Работником место работы при направлении его для профессионального обучения (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации). Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации и при подтверждении фактически произведенных расходов;

3.4.10. предоставлять Работникам, совмещающим работу с получением образования, гарантии и компенсации при получении образования соответствующего уровня впервые (статья 177 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.11. расценивать необходимость дополнительного профессионального образования Работника, как условие выполнения им определенного вида деятельности, в соответствии с квалификационными справочниками, соответствующими положениями профессиональных стандартов, в связи с чем подготовку Работников и их дополнительное профессиональное образование осуществлять на основании договора с предоставлением гарантий и компенсаций (статьи 187, 196, 197 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.12. проводить аттестацию Работников, в том числе научно-педагогических, в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

3.4.13. принимать меры при принятии решений об увольнении Работника (в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности), по переводу с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.14. заключать трудовой договор на замещение должностей научно-педагогических Работников Института, а также перевод на такие должности по результатам конкурса на замещение соответствующей должности (статья 332 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.15. соблюдать нормы трудового законодательства Российской Федерации при вынесении дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.16. прекращать действие трудового договора только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.17. сообщать Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками по сокращению штатов в письменной форме, при массовых увольнениях – не позднее чем за три месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий (статьи 82, 373, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.18. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности Работников (кроме лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации) следующим категориям Работников:

3.4.18.1. лицам, имеющим на иждивении инвалида или престарелых членов семьи,

3.4.18.2. женщинам, имеющим детей до семи лет,

3.4.18.3. Работникам, имеющим стаж работы в Институте десять и более лет,

3.4.18.4. Работникам предпенсионного возраста (в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации),

3.4.18.5. семейным – при наличии не менее одного ребенка, если оба супруга работают в Институте;

3.4.18.6. председателю Профсоюза, не освобожденному от основной работы,

3.4.18.7. одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет,

3.4.18.8. одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет,

3.4.18.9. родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет,

3.4.18.10. награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,

3.4.18.11. молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

3.4.19. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя, за исключением случаев ликвидации Института следующие категории Работников:

3.4.19.1. Работников в период временной нетрудоспособности (часть 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации),

3.4.19.2. Работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (часть 4 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации), очередном отпуске, учебном отпуске,

3.4.19.3. беременных женщин (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации),

3.4.19.4. женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другого лица, воспитывающего указанных детей без матери, родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающим трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации),

3.4.19.5. одновременно двух Работников из одной семьи,

3.4.19.6. представителей Работников, которые ведут коллективные переговоры.

3.4.20. предоставлять высвобождаемым Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации при сокращении численности штата (статьи 127, 140, 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.21. обеспечить приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в Институте и ранее уволенных из него в связи с сокращением численности или штата, в случае появления новых рабочих мест в Институте;

3.4.22. соблюдать требования о защите персональных данных Работника при обработке, хранении, использовании и передаче его персональных данных (статьи 86, 87, 88, 89 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.23. производить окончательный расчет при прекращении трудового договора с Работником в день увольнения (статья 140 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.24. выплачивать в случае смерти Работника членам его семьи материальную помощь помимо выплат, установленных законодательством (статьи 137, 141 Трудового кодекса Российской Федерации), при предъявлении необходимых документов.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время Работников, продолжительность учебных занятий и перерывов определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором и иными локальными нормативными актами Института, разработанными в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2. По соглашению Сторон в Институте возможна работа, устанавливаемая на определенный срок в режиме гибкого рабочего времени, когда Работодатель обеспечивает Работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (статья 102 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Трудовым договором может быть установлен разъездной характер работы. Перечень должностей Работников, работа которых имеет разъездной характер, определяется локальным нормативным актом Института.

4.4. Продолжительность рабочего дня уменьшается для всех категорий Работников на один час в дни, предшествующие нерабочему праздничному дню (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Работодатель организует контроль за установленными в Институте нормами рабочего времени труда профессорско-преподавательского и иного состава Работников, обеспечивая надлежащий учет рабочего времени. Ответственность за учет рабочего времени возлагается непосредственно на

заведующих кафедрами и руководителей структурных подразделений Института.

4.6. Составление расписания учебных занятий профессорско-преподавательского состава осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. Профессорско-преподавательскому составу предоставляется один день в неделю для осуществления иных видов деятельности, кроме учебной (преподавательской) работы.

4.7. В рабочее время профессорско-преподавательского состава включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная и исследовательская работа, а также другие виды деятельности, предусмотренные трудовыми договорами, должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом.

4.8. Для руководителя, заместителей руководителя, других Работников (за исключением Работников профессорско-преподавательского состава) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации): в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим Работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговориваемой в трудовом договоре».

4.10. Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

4.9.1. для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

4.9.2. для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. Для определения учебной нагрузки педагогических Работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало календарного года по структурным подразделениям Института, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки, локальным нормативным актом Института устанавливается средний объем учебной нагрузки, который не должен превышать 800 часов в учебном году.

4.12. Учебная нагрузка каждого педагогического Работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

4.13. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого Работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

4.14. Для профессорско-преподавательского состава Института устанавливается шестичасовой рабочий день (тридцатичасовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье). Время начала и окончания работы с 8.00 часов до 15.00 часов. Перерыв для отдыха и питания с 12.00 часов до 13.00 часов.

4.15. Для Работников, обеспечивающих учебный процесс (старших методистов, методистов) устанавливается тридцатичасовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье. Время начала и окончания рабочего дня устанавливается с 8.00 часов до 16.00 часов. Перерыв для отдыха и питания с 12.00 часов до 12.48 часов.

4.16. Для заместителей руководителя, других Работников (за исключением Работников, указанных в п.п. 4.14., 4.15.) устанавливается восьмичасовой рабочий день (сорокачасовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье). Время начала и окончания рабочего дня с 8.00 часов до 16.30 часов. Перерыв для отдыха и питания с 12.00 часов до 12.30 часов.

4.17. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

4.16.1. беременной женщины,

4.16.2. одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет),

4.16.3. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.18. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам, вызванных необходимостью замены отсутствующих Работников только с его письменного согласия и учетом мнения Профсоюза, при наличии приказа Работодателя. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.19. В Институте устанавливается ненормированный рабочий день, согласно перечню должностей Работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №1).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.20. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации). В остальных случаях привлечение к работе осуществляется с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза с соответствующим оформлением (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.21. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза и обеспечения нормальной работы Института. График отпусков утверждается за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.22. Утвержденный Работодателем график отпусков обязателен и для Работодателя, и для Работника. Работник должен быть предупрежден о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.23. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Институте. По соглашению Сторон такой отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев работы (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.24. Научно-педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 334 Трудового кодекса Российской Федерации). Научно-педагогическим Работникам ежегодный отпуск предоставляется в летний период или по соглашению сторон в иное время в течение учебного года.

4.25. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий

Работника, в случаях временной нетрудоспособности Работника, исполнения Работником государственных обязанностей (если для этого законом предусмотрено освобождение от работы), а также в иных случаях, предусмотренных федеральными законами. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.27. При прекращении трудового договора у Работников, получивших отпуск за данный рабочий год авансом, могут быть удержаны денежные суммы за фактически не отработанные дни отпуска (статья 137 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.28. Отпуск для санаторно-курортного лечения предоставляется Работнику в любое время по согласованию с руководителем структурного подразделения Института.

4.29. Научно-педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в установленном законом порядке (статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации). При предоставлении длительного отпуска продолжительностью до одного года применяется порядок, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.30. Отзыв из очередного отпуска допускается только с согласия Работника и при необходимости по согласованию с Профсоюзом. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.31. По соглашению Сторон часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.32. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между Работником и Работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.33. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника:

4.32.1. родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 7 календарных дней;

4.32.2. в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

4.32.3. при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;

- 4.32.4. для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- 4.32.5. тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- 4.32.6. участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;
- 4.32.7. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней;
- 4.32.8. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- 4.32.9. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- 4.32.10. работающим инвалидам – 60 календарных дней в году.
- 4.34. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам (по согласованию с руководителем структурного подразделения) в следующих случаях:
- 4.33.1. для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – один календарный день родителям (иным законным представителям) ребенка;
- 4.33.2. при рождении ребенка – один календарный день отцу ребенка;
- 4.33.3. в случае бракосочетания детей – один календарный день родителям детей;
- 4.33.4. в случае бракосочетания Работника – три календарных дня;
- 4.33.5. на похороны близких родственников – три календарных дня;
- 4.33.6. юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – один календарный день;
- 4.33.7. за непрерывный стаж работы в Институте ежегодно:
- один календарный день – свыше пяти лет работы;
 - два календарных дня – свыше десяти лет работы;
 - три календарных дня – свыше пятнадцати лет работы и далее каждые пять лет;
- 4.33.8. за отсутствие в течение календарного года (периода работы Работника) листков нетрудоспособности – три календарных дня;
- 4.33.9. для участия в тестировании физической подготовленности в центрах тестирования и выполнение нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО – один календарный день;
- 4.33.10. за работу в режиме ненормированного рабочего времени не менее трех и не более четырнадцати календарных дней, согласно перечню должностей Работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №1).
- 4.35. Дополнительный отпуск может быть оплачен из внебюджетных средств по усмотрению Работодателя и по согласованию с Профсоюзом.

4.36. В день сдачи крови и ее компонентов Работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Оплата труда

Стороны договорились, что **Работодатель обязуется:**

5.1. устанавливать систему оплаты труда Работников с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, Закона Саратовской области от 31 октября 2008 года № 262 ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», Положения об оплате труда Работников Института и с учетом мнения Профсоюза;

5.2. выплачивать заработную плату Работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему трудовые обязанности, в размере не ниже минимального размера оплаты трудане реже чем каждые полмесяца в сроки 7 и 22 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.3. извещать в письменной форме (путем выдачи расчетного листка) каждого Работника об общей сумме заработка, подлежащего выплате, о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний;

5.4. производить индексацию (увеличение) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) Работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Саратовской области (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.5. возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в размерах и порядке, установленных локальным нормативным актом Института, но не ниже установленных нормативными правовыми актами Саратовской области (статья 168 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.6. возмещать расходы, связанные со служебными поездками, Работникам, для которых установлен разъездной характер работы, в размерах и порядке, установленных локальным нормативным актом Института (статья 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.7. работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Для Работников, получающих оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5.8. устанавливать надбавки к заработной плате согласно статье 19 закона Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области» педагогическим Работникам (в том числе руководящим Работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы;

5.9. выплачивать единовременную премию в пределах утверждённого фонда оплаты труда на текущий финансовый год Работникам, награжденным:

Благодарностью министерства образования Саратовской области, может быть выплачена единовременная премия в размере одного должностного оклада;

Почётной грамотой министерства образования Саратовской области в размере до трех должностных окладов;

Благодарностью администрации города Саратова в размере одного должностного оклада;

Почетной грамотой администрации города Саратова в размере до трех должностных окладов;

Благодарностью Губернатора Саратовской области, в размере от одного до двух минимальных размеров оплаты труда;

Почетной грамотой Губернатора Саратовской области в размере от одного до пяти минимальных размеров оплаты труда;

Благодарностью, Почетной грамотой Российской Федерации в размере до трех должностных окладов.

5.10. производить оплату отпуска не позднее, чем за три календарных дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.11. производить оплату труда Работника при работе на условиях неполного рабочего времени пропорционально отработанному времени (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.12. производить оплату из расчета не ниже средней заработной платы за время простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя или его представителя (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.13. сохранять за Работником его средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.14. при наличии финансирования (как из бюджетных, так и внебюджетных средств) в соответствии с Положением об оплате труда:

предоставлять Работнику материальную помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год в размере до десяти тысяч рублей в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников, стационарного или длительного амбулаторного лечения, в связи с направлением на санаторно-курортное лечение (долечивание), чрезвычайных ситуаций по его письменному заявлению;

поощрять Работников Института в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет и далее каждые пять лет) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год в размере до десяти тысяч рублей;

5.15. сохранять при направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

5.16. извещать Работников не позднее, чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда (оснащение рабочего места мебелью, инструментом, инвентарем; защиту Работника от воздействия вредных и опасных факторов; ремонт отопительной системы, установление теплового режима в рабочих помещениях не ниже 21 градуса по Цельсию, проведение регулярной влажной уборки аудиторий и коридоров) (СанПиН 2.2.4.548-96);

6.1.2. проводить специальную оценку условий труда;

6.1.3. предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, средства в сумме не менее 0,2% от приносящей доход деятельности и субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.1.4. оплачивать всем поступающим на работу обязательные предварительные и периодические в течение трудовой деятельности медицинские осмотры (обследования);

6.1.5. проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим. Повторные инструктажи проводить не реже одного раза в шесть месяцев;

6.1.6. организовывать проверку знаний Работников по охране труда не реже одного раза в три года;

6.1.7. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет средств Работодателя;

6.1.8. обеспечивать Работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей за счет средств Работодателя;

6.1.9. обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя;

6.1.10. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации;

6.1.11. проводить своевременное расследование несчастных случаев в Институте в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и вести их учет;

6.1.12. разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профсоюза, совместно осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда;

6.1.13. предоставлять Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.1.14. предоставлять Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2. Работник обязуется:

6.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

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

6.2.3. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя структурного подразделения Института о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае.

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

6.3.2. участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях Института по вопросам охраны труда;

6.3.3. оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда и здоровья;

6.3.4. представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев в Институте;

6.3.5. контролировать расходование средств, предусмотренных Работодателем на мероприятия по охране труда;

6.3.6. содействовать приобретению путевок на санаторно-курортное лечение членам Профсоюза и членам их семей по льготной стоимости.

7. Заключительные положения

Стороны договорились:

7.1. разрабатывать совместно план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год;

7.2. отчитываться на общем собрании (конференции) Работников, о результатах выполнения мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора;

7.3. разъяснять условия настоящего Коллективного договора среди Работников;

7.4. проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий настоящего Коллективного договора;

7.5. представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий настоящего Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 Трудового кодекса Российской Федерации);

7.6. в случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации (статья 54 Трудового кодекса Российской Федерации).

Приложение №1
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
работников с ненормированным рабочим днем, которым
предоставляется дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Проректор по общим и административным вопросам	12
2	Главный бухгалтер	12
3	Начальник управления организационно-правовой и кадровой работы	12
4	Начальник отдела	10
5	Начальник издательского центра	10
6	Заведующий библиотекой	10
7	Ведущий редактор	10
8	Ведущий юрисконсульт	10
9	Ведущий специалист по кадрам	10
10	Ведущий бухгалтер	10
11	Ведущий экономист	10
12	Ведущий программист	10
13	Ведущий инженер	10
14	Специалист по охране труда	10
15	Специалист по кадрам	10
16	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	10
17	Специалист по учебно-методической работе	10
18	Юрист	10
19	Инженер	10
20	Библиотекарь	10
21	Старший кассир	10
22	Водитель	10