

От работодателя:

От работников:

Ректор ГАОУ ПО ИРО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАОУ ПО ИРО

 /И.А. Гетманская/

 О.Е. Семенова/

"27" марта 2023 года

"27" марта 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного образовательного учреждения
профессионального образования города Севастополя
"Институт развития образования"

на период с "27" марта 2023 года по "27" марта 2026 года

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

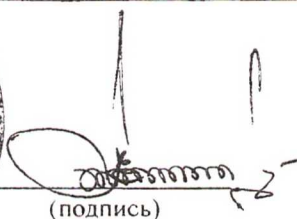
Регистровый номер 1849 от 04 мар 2023 года

Рекомендации регистрирующего
органа _____

(исходный номер и дата отправленного письма)

Исполняющий обязанности
директора Департамента труда
и социальной защиты населения
города Севастополя




(подпись)

Е.Ю. Барлакова

1. Основные положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном образовательном учреждении профессионального образования города Севастополя «Институт развития образования» (далее - ГАОУ ПО ИРО) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами с целью обеспечения социальной стабильности и социального партнёрства в ГАОУ ПО ИРО, определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГАОУ ПО ИРО и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель - Государственное автономное образовательное учреждение профессионального образования города Севастополя «Институт развития образования», в лице ректора Гетманской Инны Анатольевны, действующего на основании Устава ГАОУ ПО ИРО (далее - Устав).

Работники - физические лица, работающие по трудовому договору в ГАОУ ПО ИРО, представляемые первичной профсоюзной организацией ГАОУ ПО ИРО (далее - Профсоюз), в лице председателя первичной профсоюзной организации работников ГАОУ ПО ИРО Семеновой Ольги Евгеньевны.

Юридический адрес:

Работодатель: 299011 г. Севастополь, ул. Советская, д. 54;

Профсоюз: 299011 г. Севастополь, ул. Советская, д. 54.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочивать профсоюзный комитет (далее - Профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГАОУ ПО ИРО.

1.7. Условия найма, оплаты труда и отдыха временных работников не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных работников, определенных в настоящем Договоре.

1.8. В течение 10 дней со дня подписания Договора работодатель направляет настоящий Договор на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган исполнительной власти города Севастополя.

1.9. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его

уведомительной регистрации.

1.10. Работодатель в течение пяти рабочих дней после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения Договора на официальном сайте работодателя.

1.11. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения настоящего Договора, содействовать его реализации.

1.12. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить нового работника с настоящим Договором.

1.13. В целях урегулирования социально-трудовых отношений и с учетом специфики уставных задач работодателя и его финансовых возможностей стороны могут совместно устанавливать иные гарантии, которые закрепляются в локальных нормативных актах работодателя с учётом мнения Профсоюза.

1.13. Договор признает право работодателя на:

1.13.1. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

1.13.2. поощрение работников за добросовестный труд;

1.13.3. требование от работников исполнения правил охраны труда;

1.13.4. привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

1.13.5. принятие локальных нормативных актов;

1.13.6. требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.14. Договор признает право работников на:

1.14.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями ТК РФ;

1.14.2. предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

1.14.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

1.14.4. сокращенную для педагогических работников рабочую неделю в соответствии с действующим законодательством РФ;

1.14.5. отпуск для педагогических работников, продолжительность которого установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466;

1.14.6. защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных споров;

1.14.7. обязательное социальное страхование.

1.15. Настоящий Договор разработан комиссией, созданной на основании приказа ГАОУ ПО ИРО № 34 от 19.01.2023 года, и одобрен на собрании трудового коллектива (протокол общего собрания работников ГАОУ ПО ИРО № 1 от 27.03.2023 года).

1.16. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.17. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке принятые на себя обязательства.

1.18. Срок действия Договора с «27» марта 2023 года по «27» марта 2026 года.

1.19. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником возникают на основе трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок.

Трудовой договор на определенный срок (срочный трудовой договор) заключается по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, ненормированный рабочий день, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Изменение основных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами независящими от воли сторон. Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). В случае если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменном форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ГАОУ ПО ИРО.

2.8. Прекращение или расторжение трудового договора с работником (далее -

увольнение работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным ст. 71, 77 ТК РФ, а с педагогическими работниками дополнительно - по основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ, с лицами, работающими на условиях совместительства дополнительно - по основаниям, предусмотренным ст. 288 ТК РФ.

2.9. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, наличие дисциплинарного взыскания), производится с учётом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.10. Трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, трудового договора, а также различных выплат (надбавок и т.п.), рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) в судебном порядке. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

2.11. Работодатель при заключении трудового договора обязуется:

2.11.1. осуществлять прием работников в соответствии с ТК РФ;

2.11.2. определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (ст. 57 ТК РФ);

2.11.3. по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);

2.11.4. осуществлять регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений путем изменений или дополнений настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством, при этом настоящий Договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если такие условия включены в настоящий договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ);

2.12. Работодатель после заключения трудового договора обязуется:

2.12.1. не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60, 74 ТК РФ);

2.12.2. изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 57, 72, 72.1, 72.2, 73-76 ТК РФ);

2.12.3. расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных в ТК РФ (ст.

80 ТК РФ);

2.12.4. прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в ТК РФ (ст. ст. 77-81, 83, 84, 332, 336 ТК РФ) и других федеральных законах и с соблюдением установленных гарантий (ст. 178-181 ТК РФ);

2.12.5. решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников с учетом мнения Профсоюза (ст. 82 ТК РФ);

2.12.6. при расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата увольняемому работнику предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. ст. 178, 179, 180 ТК РФ);

2.12.7. работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

2.12.8. при принятии решения о ликвидации организации и сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать об этом в органы службы занятости в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований, условий 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.

2.13. Трудовые отношения с работодателем регулируются следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ, а именно, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами с различными категориями работников и иными локальными нормативными актами ГАОУ ПО ИРО.

2.14. Регулирование труда дистанционных работников осуществляется в соответствии с главой 49.1 ТК РФ.

3. Охрана труда

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, образовательного процесса, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

3.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ. Организовывать проверку знаний работников об охране труда.

3.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других

материалов за счёт ГАОУ ПО ИРО.

3.1.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

3.1.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникшим по этой причине простои в размере среднего заработка.

3.1.6. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюза.

3.1.7. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов работодателя и обеспечить их расходование.

3.1.8. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными работодателем.

3.1.9. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.

3.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

3.1.11. Организовать специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда и обеспечить его поэтапное выполнение.

3.1.12. Вести учет работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда; предоставлять таким работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

3.1.13. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.1.14. В соответствии с установленными нормами обеспечить (в том числе для защиты от загрязнений и др.) сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой, смывающими и обезвреживающими средствами работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также контролировать правильное их применение.

3.1.15. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливать льготы, преимущества для работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и

иными нормативными актами Российской Федерации.

3.1.16. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

3.1.17. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюза для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

3.1.18. Привлекать представителей Профсоюза к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, производственного и служебного назначения: лабораторий, помещений и оборудования.

3.1.19. Оказывать работникам первичную медико-санитарную помощь в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья. Проводить противозидемические и профилактические мероприятия.

3.1.20. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя.

3.1.21. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

3.1.22. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

3.2. Профсоюзная организация обязуется:

3.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

3.2.2. Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

3.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности работодателя к началу учебного года.

3.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле

за их выполнением.

3.2.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3.2. Своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

4.1. Оплата труда работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) в соответствии с ч. 1 ст. 131 ТК РФ. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.2. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке ГАОУ ПО ИРО из бюджета города Севастополя, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

4.3. Система оплаты труда ГАОУ ПО ИРО включает в себя:

4.3.1. размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц;

4.3.2. выплаты компенсационного характера;

4.3.3. выплаты стимулирующего характера;

4.3.4. социальные выплаты.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам:

4.4.1. занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

4.4.2. за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. 149 - 154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором;
- при сверхурочной работе;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при работе в ночное время.

4.5. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников к качественному результату, а также на поощрение за выполненную работу.

4.6. Стороны договорились, что в случае смерти близкого родственника работодатель оказывает работнику материальную помощь в размере 5000

(пять тысяч) рублей.

4.7. Стороны договорились, что в случае смерти близкого родственника работодатель предоставляет работнику один день дополнительного оплачиваемого отпуска.

4.8. Стороны договорились, что работодатель оказывает материальную помощь в размере 3000 (три тысячи) рублей тем работникам, чьи дети идут в первый класс общеобразовательного учреждения.

4.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, наград, ученой степени, право на изменение размера оплаты труда наступает в следующие сроки:

4.9.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в ГАОУ ПО ИРО, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

4.9.4. при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

4.9.5. при получении награды – со дня получения награды;

4.9.6. при присуждении ученой степени - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда работника осуществляется по окончании указанных периодов.

4.10. Время простоя работника оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

4.11. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы работникам осуществляется, как правило, посредством безналичного перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках либо наличными денежными средствами в кассе ГАОУ ПО ИРО. 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.

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

4.13. С целью защиты права работника на своевременное получение заработной платы в полном объеме, при выплате заработной платы работник

извещается в письменной форме (расчетный листок) согласно ст. 136 ТК РФ:
4.13.1. о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период (в т.ч. вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ);

4.13.2. о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты труда, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

4.13.3. о размерах и об основаниях произведенных удержаний. К таким удержаниям относятся НДФЛ, неизрасходованный и несвоевременно возвращенный аванс, взыскиваемые с работника по исполнительным документам суммы, в том числе алименты, сумма за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ);

4.13.4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма и вид (бумажный или электронный) расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Расчетный листок выдается под подпись работнику один раз в месяц в день выплаты второй части заработной платы (окончательного расчета за месяц).

4.14. Устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы работникам за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц: аванс 25-го числа расчетного месяца; заработная плата 10-го числа месяца, следующего за расчетным месяцем, соответственно. При совпадении для выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.15. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности увольняемого работника (ст. 244 ТК РФ), выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.16. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. 142, 236 ТК РФ. В соответствии со ст. 236 ТК РФ работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.17. Компенсации и гарантии, установленные для обеспечения осуществления предоставленных работнику прав в области социально-трудовых отношений, в также в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ или другими федеральными законами, предоставляются по основаниям и в размерах расходов, предусмотренных ст. 165-188 ТК РФ и локальными нормативными актами работодателя, в том числе:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника на повышение квалификации.

4.18. По заявке Профсоюза работодатель, с учетом имеющейся финансовой возможности, осуществляет выделение денежных средств для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками (ст. 377 ТК РФ).

4.19. Социальное страхование работников осуществляется и гарантируется:

4.19.1. исполнением федеральных законов от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

4.19.2. обязательной постановкой работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

4.19.3. обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, графиком занятий и другими локальными нормативными актами работодателя (раздел IV ТК РФ).

5.2. При составлении указанных нормативных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный

период (ст. 104 ТК РФ).

5.3. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

5.4.1. для педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);

5.4.2. для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

5.4.3. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.5. В ГАОУ ПО ИРО педагогическим работникам в рамках реализации образовательных программ среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год.

5.6. В ГАОУ ПО ИРО педагогическим работникам в рамках реализации дополнительных профессиональных программ, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

5.7. Стороны договорились, что работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в случае прохождения ими диспансеризации, а также работникам предоставляется один дополнительный выходной день после дня, в котором работники проходили диспансеризацию.

5.8. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.10. Сверхурочная работа производится в случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, без согласия работника, а в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника с учетом мнения Профсоюза.

5.11. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с письменного согласия работника, а в случаях указанных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ, без их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

5.13. По желанию работника за работу в выходной и нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). При отсутствии достаточных финансовых средств работодатель предоставляет работнику иной день отдыха по согласованию с работником.

5.14. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными инструкциями, локальными актами работодателя допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам (за исключением педагогических работников) продолжительностью 28 календарных дней. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (ст. 334 ТК РФ).

5.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяются работодателем по согласованию с Профсоюзом. Информация о ненормированном рабочем дне и дополнительном оплачиваемом отпуске за ненормированный рабочий день должна быть отражена в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюза не позднее 4 декабря текущего календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.19. По желанию работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруга в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у работодателя.

5.20. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия работника (ст.ст. 124, 125 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная 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 рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы и в других случаях, предусмотренных законами (ст. 124 ТК РФ).

5.22. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст. 126 ТК РФ). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 ТК РФ).

5.23. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.24. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 128 ТК РФ, а также:

5.24.1. отцам в период пребывания жены в родильном доме - до 7 календарных дней;

5.24.2. работникам - родителям первоклассников - до 14 календарных дней в году;

5.24.3. работникам - родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в образовательные организации - до 14 календарных дней.

5.25. Стороны договорились о том, что ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется лицам, осуществляющим уход за детьми:

5.25.1. работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

5.25.2. работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

5.25.3. работнику, одному воспитывающему ребенка до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году.

5.26. Указанный отпуск реализуется в удобное для работника время, а по заявлению работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос указанного отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.27. Право педагогических работников на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж сроком не менее 10 лет реализуется на основе законодательства Российской Федерации и Устава. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей работодателя отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной или частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении длительного отпуска педагогическому работнику и форме его оплаты принимает работодатель.

6. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, аттестация

6.1. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка и повышение квалификации) работников для нужд ГАОУ ПО ПРО (ст. 196, 197 ТК РФ).

6.2. Работодатель с учетом мнения Профсоюза определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития.

6.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

6.4. В случае направления в установленном порядке работника на переобучение или курсы повышения квалификации с отрывом от производства работодатель обязуется сохранять за работником место работы (должность).

6.5. В случаях направления в установленном порядке работника на переобучение или курсы повышения квалификации с отрывом от производства работодатель обязуется сохранять среднюю заработную плату работника на период до 3-х месяцев.

6.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 173.1 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 173.1 ТК РФ, работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работодателем и работником в письменной

форме (ст. 177 ТК РФ).

6.8. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливает работникам соответствующий коэффициент за квалификационную категорию со дня издания приказа Департамента образования и науки города Севастополя на основании решения аттестационной комиссии.

7. Гарантии профсоюзной деятельности. Обязанности Профкома.

Участие работников в управлении учреждением

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

7.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

7.4. Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

7.5. Работодатель обязан предоставить Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ). Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2-х профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования Профсоюзом времени их проведения не позднее, чем за 30 календарных дней.

7.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

7.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, в проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

7.10. Представители Профсоюза вправе принимать участие с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях.

7.11. Профсоюз обязуется:

7.11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

7.11.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ГАОУ ПО ИРО.

7.11.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогических работников.

7.11.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

7.11.7. Направлять Департаменту образования и науки города Севастополя ГАОУ ПО ПРО заявление о нарушении ректором, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, иных соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7.11.8. Обеспечивать юридическую помощь, в том числе рассмотрение жалоб и заявлений по всем вопросам, касающимся защиты прав работников (по отпускам, пенсиям, оплате труда, приему и увольнению, сокращению, вопросам охраны труда и техники безопасности, предоставлению социальных льгот), защиту прав и законных интересов членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих средства на профсоюзный счет в государственных, судебных и хозяйственных органах. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.11.9. Участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых спорах между работниками и работодателем. Способствовать разрешению разногласий и конфликтов через переговоры для достижения взаимного согласия сторон.

7.11.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- 7.11.11. Содействовать работодателю в оздоровлении работников и членов их семей в профсоюзных здравницах, организации отдыха. Совместно с горкомом профсоюза работников образования и науки города Севастополя обеспечивать летнее оздоровление детей работников ГАОУ ПО ИРО и обеспечение их новогодними подарками.
- 7.11.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному лицу.
- 7.11.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.
- 7.11.14. Вносить предложения о проведении экспертиз по условиям труда, состоянию экологии, социально-бытовым вопросам и участвовать в них. Добиваться улучшения и обеспечения безопасных условий труда работников.
- 7.11.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелого материального положения в семье.
- 7.11.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ГАОУ ПО ИРО.
- 7.11.17. Не предпринимать никаких действий против работодателя (стачек, забастовок, пикетирования) при условии соблюдения условий настоящего Договора и действующего законодательства РФ.
- 7.12. Работодатель и Профсоюз обязуются проводить совместные заседания по мере необходимости для выработки единых решений по вопросам, являющимся предметом настоящего Договора.
- 7.13. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:
- 7.13.1. учёт мнения трудового коллектива в случаях, установленных ТК РФ и настоящим Договором;
- 7.13.2. проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- 7.13.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 7.13.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 7.13.5. получение информации о выполнении Договора;
- 7.13.6. обсуждение представительным органом работников планов развития ГАОУ ПО ПРО.
- 7.14. Трудовой коллектив в соответствии со ст. 53 ТК РФ имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:
- 7.14.1. реорганизации или ликвидации ГАОУ ПО ИРО;
- 7.14.2. введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 7.14.3. профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников;
- 7.14.4. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными

законами, Уставом, настоящим Договором и иными соглашениями.

7.15. Представители работников имеют право вносить по вопросам, указанным в п. 7.14 настоящего Договора, в органы управления ГАОУ ПО ИРО соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

8. Порядок рассмотрения трудовых споров

8.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также установления работнику новых или изменения существующих условий труда, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

8.2. Коллективные трудовые споры, возникающие между трудовым коллективом и работодателем по вопросам установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта, заключения и исполнения настоящего Договора и иных соглашений, рассматриваются администрацией, затем примирительной комиссией и трудовым арбитражем, создаваемым в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

8.3. Работодатель и Профсоюз ведут книги регистрации всех поступающих в их адрес заявлений, предложений и жалоб работников и в течение месяца со дня их поступления дают мотивированный и содержательный ответ заявителю.

9. Контроль выполнения коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, заключительные положения

9.1 Контроль выполнения Договора осуществляется комиссией, создаваемой в порядке, установленном ГАОУ ПО ИРО. Состав комиссии формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на общем собрании работников.

9.2. Комиссия проверяет выполнение Договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Профсоюза, отдельных работников. Итоги работы комиссии рассматриваются на общем собрании работников, которое проводится ежегодно. На общем собрании работников выступают представители каждой из сторон.

9.3. В целях эффективной реализации положений настоящего Договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении работодателя, основных направлениях

деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

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

9.5. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников.

9.6. С инициативой внесения изменений и дополнений в настоящий Договор или разработкой нового коллективного договора вправе выступать любая из сторон. Вторая сторона обязана рассмотреть предложения и дать ответ в срок не позднее пяти дней с момента получения письменного уведомления.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

9.8. Претензии сторон разрешаются путем ведения переговоров до достижения согласия. При невозможности достижения согласия в ходе переговоров между сторонами спорные вопросы выносятся на рассмотрение судебных органов.

9.9. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.10. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГАОУ ПО ИРО, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора ГАОУ ПО ИРО.

9.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГАОУ ПО ИРО настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.12. При смене формы собственности ГАОУ ПО ИРО настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

9.13. При реорганизации или смене формы собственности ГАОУ ПО ИРО любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок не более трех лет.

9.14. При ликвидации ГАОУ ПО ИРО настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.