

ПРИНЯТО

**Собранием трудового коллектива
ГАОУ ЯО «Институт развития образования»
Протокол от 04.02.2015 № 9**

УТВЕРЖДЕНО

**Приказом ректора
ГАОУ ЯО «Институт развития
образования»
от 10.02.2015 № 01-03/16**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного образовательного автономного учреждения Ярославской области
«Институт развития образования»
на период с «4» февраля 2015 г. по «3» февраля 2018 г.
(на три года)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное образовательное автономное учреждение Ярославской области «Институт развития образования» (далее – Институт) в лице ректора Золотаревой Ангелины Викторовны и работники в лице профсоюзного комитета Института (далее – Профком).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет коллективного договора

Предметом настоящего договора являются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в Институте.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями действующего законодательства, в том числе с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, законодательства о профессиональных союзах, об образовании, а также в соответствии с положениями отраслевого соглашения по учреждениям системы образования Ярославской области и с положениями Устава Института.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Основные принципы взаимодействия Института и Профкома в период действия коллективного договора

- 1.6.1. Институт признает, что Профком является единственным представителем интересов работников в сфере трудовых отношений и связанных с трудом иных социально-экономических отношений в силу наделения Профкома соответствующими полномочиями по решению собрания трудового коллектива.
- 1.6.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе Института методами и средствами, присущими профсоюзным организациям.
- 1.6.3. Ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя по настоящему договору обязательств в течение срока действия данного договора. Стороны несут ответственность за ненадлежащее выполнение принятых на себя по настоящему договору обязательств в установленном действующим законодательством порядке.

1.7. Принципы осуществления социального партнерства в Институте

В целях развития социального партнерства в Институте стороны признали необходимым установление следующих принципов:

- 1.7.1. Участие представителей сторон договора в заседаниях органов управления Института, связанных с решением вопросов содержания настоящего договора и его выполнения;
- 1.7.2. Предоставление сторонами договора друг другу своевременно и в полном объеме информации о принятых ими решениях, направленных на защиту трудовых, профессиональных и иных социально-экономических прав и интересов работников;
- 1.7.3. Проведение сторонами договора взаимных консультаций по социально-экономическим и иным вопросам;
- 1.7.4. Согласование установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий в Институте с Профкомом в предусмотренных действующим законодательством случаях;
- 1.7.5. Оперативное обеспечение сторонами договора друг друга информацией по вопросам социального партнерства в Институте.

1.8. Срок действия коллективного договора

Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны вправе неоднократно продлевать действие коллективного договора на срок, не превышающий трех лет. Решение сторон о продлении срока действия настоящего договора принимается без созыва собрания трудового коллектива и закрепляется письменным соглашением.

1.9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

- 1.9.1. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в настоящий договор дополнения и изменения по взаимному соглашению без созыва собрания трудового коллектива.
- 1.9.2. При наступлении условий, требующих дополнения и (или) изменения положений настоящего договора, заинтересованная сторона договора направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ и настоящим договором. Стороны рассматривают предлагаемые дополнения и (или) изменения в процессе переговоров и в случае их согласования закрепляют их в письменных соглашениях.

1.10. Порядок уведомительной регистрации коллективного договора

Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Институтом (представителем Института) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим договором и иными локальными нормативными актами.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме: на определенный срок не более 5 лет или на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при приеме на работу ознакомить работника под расписку с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в Институте (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного ими трудового договора. Работодатель вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями, только в соответствии с ТК РФ.

2.6. Перевод работодателем работника на другую работу осуществляется с согласия работника. Согласие работника о переводе на другую работу должно быть выражено в письменной форме. Прежде чем издать приказ о переводе, работодатель обязан ознакомить работника со всеми условиями его труда по той работе, куда его предполагается перевести. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.7. При изменении условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При регулировании рабочего времени в Институте стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для работников из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.2. Рабочее время, время отдыха и перерывов в работе работников Института регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием и годовым календарным планом. Для вахтеров и дежурных по общежитию применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника. На участках работы, где по условиям работы перерыв установить нельзя (вахта, общежитие, гардероб), работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены.

3.3. Стороны договорились, что в Институте может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинскими показаниями.

3.4. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника по письменному приказу работодателя с оплатой труда в соответствии с ТК РФ. По желанию работника ему может предоставляться другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым ректором Института с учетом мнения Профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для работодателя и работника.

3.6. По соглашению между работодателем и работником возможно разделение отпуска и предоставление его по частям. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается с его согласия.

3.7. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.8. Отпуск должен быть перенесен работодателем по заявлению работника, если работодатель своевременно (не позднее, чем за две недели) не уведомил последнего о времени его отпуска или не произвел своевременной оплаты очередного отпуска.

3.9. Стороны договорились:

- установить ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска не более 12 календарных дней, предоставляемые работникам за работу в режиме ненормированного рабочего дня согласно Правилам внутреннего трудового распорядка. При этом минимальная продолжительность такого отпуска не может быть менее трех календарных дней;

- предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях: бракосочетания самого работника - 3 календарных дня; бракосочетания детей работника, родителей работника - 2 календарных дня; рождения ребенка - 2 календарных дня для мужа; смерти детей, родителей, супруга, супруги - 3 календарных дня.

3.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по заявлению и с разрешения работодателя.

3.11. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.12. Аспирантам, докторантам и соискателям предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

3.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до 1 (одного) года. Длительный отпуск в зависимости от финансовых возможностей Института может быть предоставлен с полной или частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможностях оплаты такого отпуска принимает Работодатель по рекомендации Ученого совета.

3.14. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Формы, система и размеры оплаты труда работникам Института устанавливаются Институтом в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также законами и иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Ярославской области.

4.2. Структура заработной платы работников, правила установления должностных окладов, условия установления доплат, надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, а также их виды устанавливаются Институтом в пределах имеющихся средств согласно Положению об оплате труда, Положению об оказании материальной поддержки и Положению о порядке установления стимулирующих выплат работникам Института.

4.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются Институтом с учетом мнения Профкома.

4.4. Пособия и компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими их размеры и условия выплаты.

4.5. При совмещении работниками профессий (должностей), выполнении работ меньшей численностью персонала, а также обязанностей временно отсутствующих работников и работ помимо своих обязанностей, определенных должностной инструкцией, производятся доплаты к должностным окладам.

4.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным, в виде окончательного расчета. Выплата заработной платы

производится путем перечисления причитающейся суммы на счет работника в банке либо через кассу Института.

4.7. Оплата очередного отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.8. В соответствии с федеральным законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров, в случае организации Профкомом забастовки в связи с невыполнением или нарушением условий настоящего договора, за работником, участвующим в забастовке, сохраняется заработка в полном объеме.

5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием) а также сокращением численности и штатов, рассматриваются с участием Профкома.

5.2. Институт обязуется проводить сокращение численности и увольнения работников только в исключительных случаях, при этом заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представляет в Профком информацию о предстоящем сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

Информация о возможном массовом высвобождении работников представляется в соответствующие органы не менее, чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к Институту высвобождение является массовым, если сокращается 20% или более штатной численности работников

5.3. Институт обязан не позднее, чем за 2 месяца до увольнения:

- предупредить каждого увольняемого работника персонально под роспись о предстоящем высвобождении;
- довести до сведения местного органа службы занятости информацию о предстоящем высвобождении работников.

5.4. Высвобожденным работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации предприятий.

5.5. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя за исключением случаев ликвидации Института или в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и нет возможности перевести женщину с ее письменного согласия до окончания беременности на другую работу, которую она может выполнять по состоянию здоровья.

5.6. Растворжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими таких детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5-8, 10 или 11 п. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТКРФ).

5.7. В случае увольнения члена профсоюзной организации Института по инициативе работодателя при сокращении численности или штата работников Института, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, наличия дисциплинарного взыскания, необходимо получение от Профкома мотивированного мнения в письменной форме.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В должностные оклады педагогических работников независимо от объема учебной нагрузки включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.2. Стороны договорились о том, что:

6.2.1. Работникам Института могут выделяться транспортные средства для их хозяйствственно-бытовых нужд.

6.4.2. Профком участвует в укреплении трудовой дисциплины, в организации и проведении культурно-массовых, оздоровительных и праздничных мероприятий для работников и членов их семей, пенсионеров.

Для организации и проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий Институт может выделять профсоюзной организации денежные средства за счет средств от приносящей доход деятельности.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Институт совместно с Профкомом создают комиссию по соблюдению социальных прав и гарантий в составе не менее двух человек от каждой из сторон.

7.2. При изменении условий труда Институт берет на себя обязательство информировать каждого работника о новых нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к рабочей среде, режиму труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

7.3. Институт обязуется:

7.3.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, наличие медицинской аптечки (на вахте, в приемной, общежитии) для оказания первой медицинской помощи пострадавшим, организовывать предварительные и периодические медицинские осмотры отдельных категорий работников согласно законодательству Российской Федерации.

7.3.2. Для создания условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Институт принимает на себя обязательство не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет) без их согласия.

7.3.3. Осуществлять мероприятия, направленные на укрепление здоровья и снижение заболеваемости работников.

7.4. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на комиссию по обеспечению пожарно-технической безопасности и охраны труда.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА

8.1 Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома Института определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных

союзах, правах и гарантиях их деятельности», отраслевым соглашением по учреждениям системы образования Ярославской области, Уставом Института, настоящим коллективным договором.

8.2. Институт и его полномочные представители в соответствии с законодательством обязаны:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации Института, способствовать ее деятельности.

8.2.2. Предоставлять Профкому бесплатно необходимые помещения для его работы, проведения собраний работников, а также по возможности транспортные средства и средства связи.

8.2.3. Не препятствовать посещению представителями Профкома рабочих мест, на которых работают члены профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставлять Профкуму по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, обеспечивать ежемесячное удержание и бесплатное перечисление 100% членских взносов из заработной платы работников на счет Ярославского обкома профсоюза работников народного образования и науки.

8.3. Стороны признают гарантии прав Профкома и его членов, не освобожденных от производственной деятельности:

8.3.1. Увольнение председателя Профкома по инициативе работодателя допускается с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.2. Члены Профкома на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзной организацией, освобождаются от производственной работы на время проведения этих мероприятий с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

8.4. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии Института в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав членов профсоюзной организации Института или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА

Профсоюзная организация Института обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9.2. Обеспечивать защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюзной организации, в том числе в судебных и иных государственных органах.

9.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации.

9.4. Организовывать совместно с Институтом оздоровление членов трудового коллектива и их детей через систему санаториев, детских оздоровительных лагерей.

9.5. Содействовать профессиональному росту работников Института.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Института в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

9.7. Представлять во взаимоотношениях с Институтом интересы работников, не являющихся членами профсоюзной организации, если они уполномочили в этом Профком.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. При структурной перестройке Института, при необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами. Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса о выполнении условий коллективного договора.

10.3. В течение действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

10.4. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников Института, данные решения вступают в действие автоматически.

10.5. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Приложение к коллективному договору -

Правила внутреннего трудового распорядка для работников Института

По поручению трудового коллектива
Председатель Профкома
О.Н. Наумова
«4» января 2015 года

Ректор ГОАУ ЯО
«Институт развития образования»
А.В. Золотарева
2015 года



<p>Мэрия города Ярославля</p> <p>ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА</p> <hr/> <p>ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ</p>
<p>Регистрационный № <u>2024/37</u></p> <p>Дата « <u>06</u> » <u>03</u> <u>2015г.</u></p> <p>Ф.И.О. отв. лица <u>Комиссаров Н.Н.</u></p>

zlegaenewee ot 06.03.15 N° 02-04-48/7