

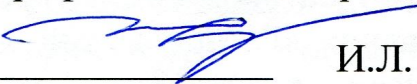
Утвержден общим собранием
работников РИПР
«06» октября 2021 г.

Коллективный договор

Государственного областного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессионального развития» на период с 06.10.2021 г. по 05.10.2024 г.

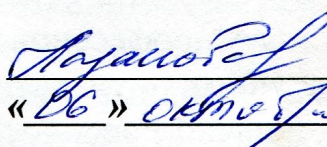
От работодателя:

Ректор Государственного областного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессионального развития»


И.Л. Середюк
« _____ » _____ 2021 г.


От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации РИПР


В.И. Ладанова
« 06 » октября 2021 г.

Великий Новгород
2021 год

№ 68
от 06.10.2021.


Ладанова В.И.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного областного автономного учреждения дополнительного профессионального образования
«Регионального института профессионального развития»
на с 06.10.2021 г. по 05.10.2024 г.

Настоящий коллективный договор (КД) на 06.10.2021 г. по 05.10.2024 г. является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в государственном областном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Регионального института профессионального развития», заключаемым работниками государственного областного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Регионального института профессионального развития» и работодателем в лице их представителей.

ПОЛНОМОЧНЫМИ ПРЕСТАВИТЕЛЯМИ СТОРОН НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ:

Работодатель - Государственное областное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессионального развития», представленный в лице ректора, Середюк Ирины Леонидовны, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель»;

Работники государственного областного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессионального развития», представленный первичной профсоюзной организацией государственного областного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессионального развития» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемой далее «Профсоюз» в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее Профком). Каждая из сторон знает и признает полномочия представителя другой стороны.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава, представляет интересы работников-членов профсоюзной организации, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров с Работодателем.

Представителем является один из работников учреждения, не являющихся членами профсоюзной организации. Представитель избирается общим собранием указанных работников простым большинством голосов.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от членства в профсоюзе, включая лиц, принятых на работу после вступления в силу коллективного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников.

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- информировать Работодателя либо непосредственного руководителя, либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению Работником своих трудовых обязанностей;
- бережно относиться к имуществу Работодателя;
- использовать оборудование, оргтехнику Работодателя только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;
- использовать корпоративный почтовый ящик исключительно для деловой переписки и исполнения возложенных на Работника трудовым договором должностных обязанностей;
- использовать корпоративный компьютер исключительно для исполнения возложенных на Работника трудовым договором должностных обязанностей;
- представлять Работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования;
- соблюдать установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией;
- отработать после обучения, осуществляемого на средства Работодателя, установленный договором на обучение срок;
- принимать участие в совещаниях, собраниях руководства собственником Работодателя, представлять отчеты о своей работе;
- при прекращении трудовых отношений возвратить все документы, образовавшиеся в процессе выполнения работ, а также материально-технические средства, переданные работодателем для выполнения трудовых обязанностей.

– исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя.

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- в любой момент проверять корпоративную почту Работников, а также их историю посещения сайтов на предмет соблюдения требований трудового законодательства и Правил внутреннего трудового распорядка.

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организации оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемого законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

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

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводит работника (с его согласия) на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на повышение квалификации. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата имеют лица в соответствии со ст.179 ТК РФ:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.9. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их

трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможно трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата предоставляется свободное от работы время (8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Для работников устанавливается следующий режим работы: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, 8 часов в день.

3.1.1. Для отдельных категорий работников может устанавливаться:

- режим гибкого рабочего времени;
- режим рабочего времени с предоставлением выходных по скользящей графике;
- сменный режим работы. Графики сменности разрабатываются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники распределяются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить в соответствии с определенными графиками сменности. При непрерывных работах запрещается оставлять работу, до момента выхода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего, Работник заявляет об этом непосредственно руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменного другим Работником. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.1.2. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается продолжительность рабочего времени в количестве 36 часов в неделю. Их рабочее время включает в себя как учебную деятельность (аудиторную и внеаудиторную), так и другую, включающую методическую, организационную, подготовительную, научную, экспертно-исследовательскую деятельность, в том числе связанную с повышением своей квалификации (самообразованием).

Соотношение учебной нагрузки и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и индивидуальным планом, определяется локальным нормативным актом РИПР.

Выполнение указанных работ может осуществляться как непосредственно в учреждении (РИПР), так за его пределами, в соответствии с расписанием занятий и утвержденным в соответствующем порядке индивидуальным планом.

3.1.3. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается – 16 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;

- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Эпизодическое привлечение Работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимости производственного или организационного (управленческого) характера. На Работников с ненормированным рабочим временем распространяется порядок рабочего дня, установленный настоящим Коллективным договором.

Основанием для освобождения от работы в рабочие для Работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством РФ.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четыре часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.6. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знания и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.14. Решение Работодателя об отстранении Работника от работы (о недопуске к работе) оформляется приказом (распоряжением) руководителя, в котором перечисляются обстоятельства, послужившие основанием для отстранения Работника; документы, которые подтверждают такие основания; период времени отстранения; распоряжение бухгалтерии о приостановке начисления заработной платы за период отстранения; кто будет исполнять обязанности отстраняемого работника. Приказ (распоряжение) объявляется Работнику под роспись.

6.15. Допуск к работе оформляется приказом (распоряжением) о прекращении (об отмене) отстранения Работника и указании бухгалтерии о начислении заработной платы и объявляется Работнику под роспись.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.3. Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работникам профессорско-преподавательского состава, заведующей учебной частью – 56 календарных дней.

Начальникам отделов, заведующим или руководителям центров, заместителям руководителя центров при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью - 56 календарных дней.

Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей, а также ребенка-инвалида;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отсроченного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- б) свадьбой детей – 3 календарных дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 календарных дня;
- г) рождением ребенка – 3 календарных дня.

4.8 Работники имеют право на освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в области охраны здоровья (с учетом согласования с Работодателем дня прохождения диспансеризации):

- для работников в возрасте от 18 до 39 лет включительно – один рабочий день раз в три года;
- для работников в возрасте от 40 лет и старше – один рабочий день ежегодно;
- для работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и для работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, - два рабочих дня ежегодно.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна быть менее **42** часов.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного областного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессионального развития».

5.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и т.п.).

5.3. Минимальная оплата труда в организации устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации. Минимальная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже размера минимальной заработной платы. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и поощрительные выплаты.

5.4. Заработная плата выплачивается 4 и 19 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на указанный работником банковский счет кредитной организации за счет работодателя, в исключительных случаях по решению руководителя заработная плата может выплачиваться в кассе учреждения по заявлению работника. Заработная плата выплачивается Работнику каждые полмесяца за фактически отработанное время на основании табеля учета использования рабочего времени. На основании личного заявления работника, по согласованию с Работодателем, Работодатель может быть установлена иная фиксированная сумма аванса за отработанное время за первую половину месяца, не превышающая половины заработной платы за отработанное время с учетом нормы за месяц.

Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров начислений и удержаний лично в руки в день выплаты заработной платы.

В исключительных случаях по решению руководителя внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.7. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе работодателя при кратковременном снижении объемов выполнения работ оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

5.8. В случае нарушения Работодателем сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, а также сроков оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат, Работодатель дополнительно выплачивает работнику компенсацию в соответствии с законодательством РФ.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов и материалов;
- применение средств индивидуальной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии, установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- инструктаж по применению безопасных методов и приемов выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и заработной платы на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предложить работнику другую работу на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда или от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов членов профессионального союза в области охраны труда, охраны здоровья и социального обеспечения работников;
- осуществлять защиту интересов членов профессионального союза, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей;
- обеспечивать работу уполномоченных Профсоюза по охране труда;
- оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

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

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при заключении трудового договора, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

Возмещение работникам расходов, связанных со служебными командировками, определяется в соответствии с законодательством.

9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

9.1. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством, а также дополнительно на следующих принципах:

9.1.1. Совместная работа представителей Работодателя и работников в лице Профкома и Представителя по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров во всех установленных ТК РФ формах социального партнерства.

9.1.2. Приостановка по требованию Профкома исполнен управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.1.3. Участие Профсоюза, как представительного органа работников в решении вопросов деятельности и развития организации, реорганизации, ликвидации, банкротства, сокращения численности и штата работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.4. Информирование ежегодно Работодателем Профкома финансово-экономическом положении организации, о расходовании прибыли (дохода), в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы работников.

9.1.5. Проведение по окончании года общего собрания работников для обсуждения итогов деятельности организации с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

9.2. Работодатель:

9.2.1. Признает Профком и Представителя как полномочных представителей работников, защищающих их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющих функции представительства защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ними в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности» и обязуется всемерно содействовать деятельности.

9.2.2. Вменяет в обязанности кадровой службы:

- Информировать профком о вновь поступивших работниках;
- информировать вновь поступающих работников о том, что в организации действует профсоюзная организация;
- знакомить работников с содержанием заключенного в организации коллективного договора, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда.

9.3. Члены Профкома пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- правом на представление профессиональным союзом интересов и защиту в случае индивидуального трудового спора; нарушения Работодателем трудового законодательства, обязательств настоящего коллективного договора;
- правом на бесплатную профсоюзную юридическую консультацию;
- правом на бесплатную защиту профессиональным союзом в суде в случае трудового спора с Работодателем;
- правом получения материальной помощи, подарков, награждения и др. за счет средств бюджета профсоюзной организации;

- правом на бесплатное участие в мероприятиях, проводимых профессиональным союзом на его средства.

9.4. Профком беспрепятственно и бесплатно получает от Работодателя информацию, необходимую для коллективных переговоров, проверки выполнения коллективного договора, а также по вопросам, связанным с организацией труда, социальным положением работников, социально-экономической политикой, проводимой в организации (ст.17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 37 ТК РФ).

9.5. Профком осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства, коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. С этой целью члены Профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов имеют право беспрепятственно посещать и осматривать места работы работников в организации, получать от Работодателя и должностных лиц соответствующие документы, сведения.

9.6. Работодатель в обязательном порядке рассматривают письменные представления (обращения) Профкома и принимают меры по устранению указанных в представлении (обращении) нарушений трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, локальных нормативных актов и в течение недельного срока после получения письменного представления (обращения) Профкома Работодатель (его представители) сообщает ему о результатах рассмотрения (ст.ст. 1, 2, 22, 195, 212, 370 ТК РФ). Работодатель рассматривает также предложения Профкома о наложении дисциплинарных взысканий к работникам – членам Профкома, нарушающим законодательство РФ, коллективный договор, локальные нормативные акты организации и в недельный срок после получения предложения Профкома сообщает ему о принятых мерах.

9.7. Работодатель обеспечивает:

9.7.1. Профсоюзной организации возможность размещения наглядной информации в доступном для всех работников месте.

9.7.2. Безвозмездное представление профсоюзной организации помещения на 50 мест для проведения профсоюзных собраний конференций.

9.7.3. Заблаговременно ставит Профком в известность о Программе развития организации. Не реже 1 раза в год информирует работников о финансовом состоянии организации.

9.7.4. Право и условия на беспрепятственное проведение Профкомом работы по изучению социально-экономических интересов работников, организацию для этого социологических опросов, проведение анкетирования, сбора вне рабочего времени совещаний, встреч, собраний различных групп работников, проведение независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников (за счет средств Профкома). Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе Профкома принимать участие в работе совещаний, встреч, собраний.

9.7.5. Ознакомление Профкома с результатами проводимых инициативе Работодателя исследований и экспертиз условий и организации труда работников.

9.7.6. Предоставление с сохранением среднего заработка работнику времени председателю профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, для участия в созываемых профессиональным союзом съездах, конференциях, а также для участия в работе их выборных органов (пленумах, заседаниях президиума), для краткосрочной профсоюзной учебы (не более 3 дней).

9.7.7. Возможность доведения в ходе работы по подготовке и заключению коллективного договора или вносимых предложений в коллективный договор до всех структурных подразделений, каждого работника предоставляет для этого имеющиеся у него средства связи и информационные помещения для проведения собраний, консультаций (ст.42 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет Профкому право проведения собраний (конференций) членов профсоюза, заседаний Профкома с 16.00 часов по рабочим дням (ст. 32 ТК РФ).

9.9. Работодатель на основании письменных заявлений работников членов профсоюза, хранящихся в бухгалтерии организации:

- ежемесячно удерживает из заработной платы работников членов профсоюзные взносы - в размере 1% и перечисляет удержанные денежные средства (в безналичной форме) на счета Новгородской области профсоюзной организации работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.10. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Работники, освобожденные от основной работы руководители этих органов - без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п.2 «б», п. 3, 6 ст.81 ТК РФ руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов, его структурных подразделений (профкомов) не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. ст. 374, 82 ТК РФ).

9.11. Профком обязуется письменно извещать в течение 7 дней Работодателя или его представителей об избрании в выборные профсоюзные органы работников-членов профессионального союза.

9.12. Не освобожденному от основной работы руководителю предоставляется дополнительная к трудовым обязанностям работа председателю Профкома - отпуск 3 рабочих дней

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании работников;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

10.3. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий: Работодатель в соответствии с законодательством РФ (ст.55 ТК РФ, ст.ст. 5.28 - 5.31 Кодекса РФ Об административных правонарушениях);

10.4. Должностные лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются Работодателем дисциплинарному взысканию (ст. 54 ТК РФ, ст.ст. 5.28, 5.29 Кодекса об административных правонарушениях).

10.5. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций разрешать их посредством прямых и открытых переговоров. 10.6. При не урегулировании разногласий между работниками и Работодателем по поводу выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Профкома и Представителя при принятии актов, содержащих нормы трудового права, работники оставляют за собой право на проведение коллективного трудового спора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.7. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров – неурегулированных разногласий между Работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований Трудового Кодекса РФ.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны исполняют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют своего состава примирительную комиссию.

11.5. Профком и Представитель обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют все стороны, подписавшие его.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора нарушение его условий сторонами коллективного договора несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации. Составляется соответствующий документ.

От работодателя:

Ректор Государственного
областного автономного
учреждения дополнительного
профессионального образования
«Регионального института
профессионального развития»

И.Л. Середюк

М.П.



« »

От работников:

Представитель работников:
Председатель Профкома

Ладашова

В.И. Ладашова

протокол Профкома

№ 5 от 06.10 2021г.

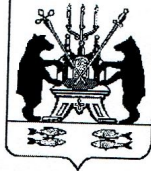
Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

11 (Одиннадцать) страниц

Ректор ГОАУ ДПО РИПР

И.Л. Сердюк





**Управляющий делами
Администрации
Великого Новгорода**

Большая Власьевская ул., д. 4, Великий Новгород,
Россия, 173007
тел. (8162) 983-415

**Ректору
ГОАУ ДПО "РИПР"
И.Л. Середюк**

**Новолучанская ул., д. 27
Великий Новгород. 173001**

26.10.2021 № М22-УМБ-И
на № от 07.10.2021

**Уведомление о регистрации
коллективного договора
ГОАУ ДПО "РИПР"**

Коллективный договор заключен в государственном областном автономном учреждении дополнительного профессионального образования "Региональный институт профессионального развития" (ГОАУ ДПО "РИПР") в лице ректора И.Л.Середюк с одной стороны и трудовым коллективом в лице председателя первичной профсоюзной организации В.И.Ладановой, представляющей интересы работников, с другой стороны.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива 06 октября 2021 года сроком на 3 года (с 06.10.2021г. по 05.10.2024г.).

Администрация Великого Новгорода сообщает, что коллективный договор ГОАУ ДПО "РИПР" зарегистрирован 26.10.2021г. - регистрационный номер 68.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Получить коллективный договор можно в отделе охраны труда и трудовых отношений комитета экономического развития и инвестиций Администрации Великого Новгорода по адресу: ул. Десятинная, д.20/10, кабинет 5 до 26.11.2021.

И.А. Колесникова