



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

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

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
ГАУ ДПО «СОИРО» на 2022-2025 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников
ГАУ ДПО «СОИРО» «11» марта 2022 года.

Подписан:

от Работодателя

от Работников

Ректор ГАУ ДПО «СОИРО»

Председатель первичной профсоюзной
организации
ГАУ ДПО «СОИРО»

Губанова Е.В. Губанова
«11» марта 2022 года

Крапивина Н.Ю. Крапивина
«11» марта 2022 года



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

Регистрационный № 1324/2022-120 от 18 марта 2022 года



Для
документа
№5

А.А. Шибанова

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Саратовской области от 19 июня 1998 года № 31-ЗСО «О социальном партнерстве в сфере труда», соглашением между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, а также Уставом государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Саратовский областной институт развития образования».

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

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

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

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

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

1.7. Настоящий Коллективный договор заключен в целях:

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

1.7.2. повышения ответственности Сторон за результаты образовательной деятельности;

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

1.7.4. создания благоприятного психологического климата внутри трудового коллектива Института.

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

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

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

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

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

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

1.14. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует сроком на три года с 26 марта 2022 года по 25 марта 2025 года.

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

1.17. Настоящий Коллективный договор в течение семи календарных дней со дня его подписания подлежит регистрации в Министерстве занятости, труда и миграции Саратовской области.

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

1.19. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Института, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.20. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право делегировать Профсоюзу право представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

2. Взаимодействие Сторон

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. предоставлять право Профсоюзу участвовать в управлении Институтом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», локальными нормативными актами Института;

2.3.3. рассматривать с учетом мотивированного мнения Профсоюза следующие вопросы: расторжение трудового договора с Работниками по инициативе Работодателя; привлечение к сверхурочным работам; разделение рабочего времени на части; привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни; очередность предоставления отпусков, установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем; установление

размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда; охрана труда; определение форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации; распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы; учитывать мнение Профсоюза при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников.

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

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

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

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

2.3.8. предоставлять помещение, оборудование, доступ к локальной сети и др.;

2.3.9. предоставлять по запросу Профсоюза информацию и необходимые разъяснения по вопросам охраны труда и выплаты заработной платы, отпускам и др.

2.4. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.11. участвовать в работе аттестационных комиссий всех категорий Работников;

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

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

2.4.14. принимать участие в разработке локальных нормативных актов Института, регламентирующих трудовые отношения.

2.4.15. В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий настоящего Коллективного договора

3. Трудовые отношения

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

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

3.3. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

3.4.4. при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с уставом Института, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами Института (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

3.4.6. применять профессиональные стандарты исключительно:

3.4.6.1. в части требования к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.6.2. в части соответствия наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований наименованиями и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4.6.3. В остальных случаях применять положения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

3.4.8. направлять педагогических Работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) по профилю их деятельности не реже чем один раз в три года

(подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

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

3.4.10. направлять Работников на независимую оценку квалификации с согласия Работника. При направлении Работника на прохождение независимой оценки квалификации предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором;

3.4.11. сохранять за Работником место работы при направлении его для профессионального обучения (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации). Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и при подтверждении фактически произведенных расходов, в соответствии с Положением о направлении в служебные поездки на территории Саратовской области работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Саратовский областной институт развития образования» и Положением о направлении работников в служебные командировки;

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

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

3.4.14. проводить аттестацию Работников, в том числе педагогических, в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

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

3.4.16. заключать трудовой договор на замещение должностей педагогических Работников Института относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также перевод на такие должности по результатам конкурса на замещение соответствующей должности (статья 332 Трудового кодекса Российской Федерации); за исключением совместительства на срок не более года;

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

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

3.4.19. сообщать Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками по сокращению штатов в письменной форме, при массовых увольнениях – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статьи 82, 373, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

3.4.20.1. лицам, имеющим на иждивении инвалида или престарелых членов семьи;

3.4.20.2. женщинам, имеющим детей до семи лет;

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

3.4.20.4. Работникам предпенсионного возраста (в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации);

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

3.4.20.6. председателю Профсоюза, не освобожденному от основной работы;

3.4.20.7. одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;

3.4.20.8. одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

3.4.20.9. родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

3.4.20.10. награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

3.4.20.11. молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;

3.4.20.12. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

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

3.4.21.3. беременных женщин (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

3.4.21.5. одновременно двух Работников из одной семьи;

3.4.21.6. представителей Работников, которые ведут коллективные переговоры.

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

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

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

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

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

3.4.27. давать единовременную выплату из средств от приносящей доход деятельности если причиной увольнения стало профессиональное заболевание, при наличии медзаключения и мотивированного мнения Профсоюза;

3.4.28. давать Работникам при выходе на пенсию в зависимости от стажа работы от 1 до 3 х окладов;

3.4.29. выплачивать Работнику при расторжении трудового договора выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (статья 178 Трудового кодекса Российской Федерации) в связи с:

3.4.29.1. отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.29.2. призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.29.3. восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.29.4. отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.29.5. признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.29.6. отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4.29.7. трудовым договором или Коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.3. Трудовым договором может быть установлен разъездной характер работы. Служебная поездка – поездка (или иные перемещения) Работника, работа которого имеет разъездной характер для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, вне места постоянной работы на основании приказа ректора Института в пределах Саратовской области в рамках выполнения государственного задания. Перечень должностей Работников, работа которых имеет разъездной характер, определен локальным нормативным актом Института.

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

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

4.6. Составление расписания учебных занятий педагогических работников осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

4.7. Работникам профессорско-преподавательского состава может предоставляться один день в неделю для осуществления иных видов деятельности, кроме учебной (преподавательской) работы – свободный день. Цель предоставления свободного дня - использование его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.8. Режим и порядок предоставления свободного дня определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института.

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

4.10. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации): в зависимости от должности и (или)

специальности педагогическим Работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.11. Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

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

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

4.12. Для определения учебной нагрузки педагогических Работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало календарного года по структурным подразделениям Института, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки, локальным нормативным актом Института устанавливается верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

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

4.14. Для Работников профессорско-преподавательского состава и Работников Института, обеспечивающих учебный процесс (старших методистов, методистов, тьюторов), устанавливается сокращенная тридцатичасовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Время начала и окончания работы с 8.00 часов до 16.00 часов. Перерыв для отдыха и питания с 12.00 часов до 12.48 часов.

Для Работников профессорско-преподавательского состава в случае проведения занятий во вторую смену, время начала и окончания работы определяется руководителем структурного подразделения в соответствии с календарным учебным графиком (расписанием учебных занятий), планами

работы кафедры, общеинститутскими мероприятиями. Перерыв для отдыха и питания во вторую смену обеспечивается в течение рабочего времени согласно части 1 статьи 108 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается.

4.15. Для педагогов дополнительного образования и старших педагогов дополнительного образования, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье, в том числе учебная (преподавательская) нагрузка составляет 18 часов в неделю за одну ставку (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре»). В рабочее время Работника включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая.

Для педагогов-организаторов устанавливается тридцатичасовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Образовательная деятельность осуществляется с 9.00 до 20.00. Время начала и окончания рабочего дня устанавливается в соответствии с расписанием занятий. Перерыв для отдыха и питания обеспечивается в течение рабочего времени согласно части 1 статьи 108 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается.

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

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

4.18. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

4.18.1. беременной женщины,

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

4.18.3. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.19. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся

основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя.

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 (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

4.21. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам, вызванных необходимостью замены отсутствующих Работников только с их письменного согласия, при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.21.1. инвалидов;

4.21.2. женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

4.21.3. матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;

4.21.4. родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

4.21.5. Работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.22. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

4.22.1. беременных женщин;

4.22.2. Работников в возрасте до восемнадцати лет;

4.22.3. других категорий Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

4.24. В Институте устанавливается ненормированный рабочий день,

согласно перечню должностей Работников с ненормированным рабочим днем (Приложение).

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

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

4.26. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюза и обеспечения нормальной работы Института. График отпусков утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.27. Отпуск по их желанию предоставляется:

4.27.1. супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

4.27.2. несовершеннолетним;

4.27.3. родителям, в том числе приемным, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

4.27.4. Работникам, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет;

4.27.5. беременным перед или после отпуска по беременности и родам (по окончании отпуска по уходу за ребенком);

4.27.6. ветеранам боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы, ветераны труда (Федеральный закон от 12 января 1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах»);

4.27.7. по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Институте;

4.27.8. отдельным категориям Работников, в том числе гражданам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР», в соответствии с частью 4 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации .

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

4.29. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

4.29.1. женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

4.29.2. Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

4.29.3. Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

4.29.4. в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

4.32. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях временной нетрудоспособности Работника, исполнения Работником государственных обязанностей (если для этого законом предусмотрено освобождение от работы), а также в иных случаях, предусмотренных федеральными законами. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

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

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

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

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

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

4.39.3. при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;

4.39.4. для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

4.39.5. тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

4.39.6. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

4.39.7. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

4.39.8. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

4.39.9. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.40. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам (по согласованию с руководителем структурного подразделения) в следующих случаях:

- 4.40.1. для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – один календарный день родителям (иным законным представителям) ребенка;
- 4.40.2. при рождении ребенка – один календарный день отцу ребенка;
- 4.40.3. в случае бракосочетания детей – один календарный день родителям детей;
- 4.40.4. в случае бракосочетания Работника – три календарных дня;
- 4.40.5. на похороны близких родственников – три календарных дня;
- 4.40.6. юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – один календарный день;
- 4.40.7. за непрерывный стаж работы в Институте ежегодно:
- один календарный день – свыше пяти лет работы;
 - два календарных дня – свыше десяти лет работы;
 - три календарных дня – свыше пятнадцати лет работы и далее каждые пять лет;
- 4.40.8. за отсутствие в течение календарного года (периода работы Работника) листов нетрудоспособности – три календарных дня;
- 4.40.9. для участия в тестировании физической подготовленности в центрах тестирования и выполнение нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО – один календарный день.
- 4.40.10. за работу в режиме ненормированного рабочего времени не менее трех календарных дней, согласно перечню должностей Работников с ненормированным рабочим днем (Приложение).
- 4.41. Дополнительный отпуск может быть оплачен из средств от приносящей доход деятельности по усмотрению Работодателя и по согласованию с Профсоюзом.
- 4.42. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:
- 4.42.1. прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- 4.42.2. прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования (статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4.42.3. Работники, осваивающие программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения (статья 173.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4.42.4. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального

образования по заочной и очно-заочной формам обучения (статья 174 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

4.45. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5. Оплата труда

Стороны договорились, что **Работодатель обязуется:**

5.1. устанавливать систему оплаты труда Работников с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, Закона

Саратовской области от 31 октября 2008 года № 262 ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», Положения об оплате труда Работников Института и с учетом мнения Профсоюза;

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

5.3. извещать в письменной форме каждого Работника об общей сумме заработка подлежащего выплате, о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний и выдавать расчетный листок путем его отправки с адреса электронной почты Работодателя на адрес электронной почты Работника не позднее дня выплаты окончательной зарплаты за истекший месяц;

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

5.5. переводить зарплату в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных Коллективным договором или трудовым договором. 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.

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

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

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

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.9. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

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

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

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

Благодарностью администрации города Саратова в размере одного должностного оклада;

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

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

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

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

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

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

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

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

5.16. при наличии финансирования (как из субсидии на выполнение государственного задания, так и из средств от приносящей доход деятельности) в соответствии с Положением об оплате труда:

предоставлять Работнику материальную помощь в пределах утверждённого фонда оплаты труда на текущий финансовый год в размере до

десяти тысяч рублей в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников, стационарного или длительного амбулаторного лечения, в связи с направлением на санаторно-курортное лечение (долечивание), чрезвычайных ситуаций по его письменному заявлению;

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

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

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

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников;

6.1.2. требовать от Работников исполнения требований охраны труда;

6.1.3. отстранять от работы не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

6.1.4. на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за Работниками, сохранять место работы (должность) и средний заработок по месту работы;

6.1.5. реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий;

6.1.6. предусматривать меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков;

6.1.7. разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

6.1.8. создавать условия для формирования здорового образа жизни Работников;

6.1.9. обеспечить социальную защиту Работников посредством обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.10. защищать законные интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний;

6.1.11. проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

6.1.12. инициировать создание комиссии по охране труда на паритетной основе (представители Работодателя и представители выборного органа Профсоюза).

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

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

6.2. Обеспечить:

6.2.1. безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.2.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.2.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.2.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.2.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.2.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

6.2.7. режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.2.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах,

выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.2.9. оснащение средствами коллективной защиты;

6.2.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда, а также обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (ст.41 Закона «Об образовании в РФ»);

6.2.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.2.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-оксикологических исследований;

6.2.14. недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.2.15. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.2.16. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации;

6.2.17. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.2.18. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов Профсоюза за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

6.2.19. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

6.2.20. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»);

6.2.21. информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (статья 216.2 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.2.22. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом Профсоюза в порядке, установленном статьей

372 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.2.23. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.2.24. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.2.25. создание при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

6.2.26. согласование работ (оказание услуг) на территории Института с другим Работодателем (иным лицом) мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья Работников, в том числе Работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на территории Института;

6.2.27. сохранение на время приостановления работ не по вине Работника за ним места работы (должность) и средний заработок;

6.2.28. не требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и оплатить простой в размере среднего заработка Работника в случае необеспечения Работника средствами индивидуальной защиты;

6.2.29. перевод Работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением;

6.2.30. перевозку в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производить за счет средств Работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 216.3 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.2.31. финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.32. незамедлительное информирование Работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда;

6.2.33. оборудование санитарно-бытовых помещений, организацию постов для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, установить аппараты (устройства) для обеспечения Работников водой;

6.2.34. проведение мероприятия по управлению профессиональными

рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков;

6.2.35. выявление опасности путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками;

6.2.36. возмещение в случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей указанного вреда в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.37. наличие в штатном расписании должность специалиста по охране труда.

6.3. Работодатель имеет право:

6.3.1. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

6.3.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;

6.3.3. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.4. Работник обязуется:

6.4.1. соблюдать требования охраны труда;

6.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.4.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.4.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.4.6. незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.4.7. немедленно извещать своего непосредственного или

вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.4.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

6.5. Работник имеет право на:

6.5.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

6.5.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.5.3. получение достоверной информации от Работодателя, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

6.5.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

6.5.6. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

6.5.7. обучение по охране труда за счет средств Работодателя;

6.5.8. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда;

6.5.9. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм);

6.5.10. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.6. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

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

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

7. Заключительные положения

Стороны договорились:

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

7.2. разъяснять условия настоящего Коллективного договора среди Работников;

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ
работников с ненормированным рабочим днем, которым
предоставляется дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1.	Проректор по организационной деятельности и административным вопросам	28
2.	Главный бухгалтер	12
3.	Начальник управления по документационному обеспечению, правовой и кадровой работе	12
4.	Начальник отдела	10
5.	Начальник центра	10
6.	Заместитель начальника центра	10
7.	Заместитель начальника отдела	10
8.	Заместитель начальника детского технопарка по проектному управлению	10
9.	Заместитель начальника центра по проектному управлению, развитию и внешним коммуникациям	10
10.	Заместитель начальника центра по проектному управлению	10
11.	Руководитель проектов	10
12.	Главный специалист	10
13.	Ведущий редактор	10
14.	Ведущий юрисконсульт	10
15.	Ведущий специалист по кадрам	10
16.	Ведущий специалист по проектному управлению	10
17.	Ведущий специалист по связям с общественностью	10
18.	Ведущий специалист по работе со СМИ	10
19.	Ведущий специалист	10
20.	Ведущий аналитик	10
21.	Ведущий бухгалтер	10
22.	Ведущий экономист	10
23.	Ведущий программист	10
24.	Ведущий инженер	10
25.	Ведущий библиотекарь	10
26.	Документовед	10
27.	Специалист по охране труда	10
28.	Специалист по кадрам	10
29.	Специалист по экспозиционной и выставочной	10

	деятельности	
30.	Специалист по учебно-методической работе	10
31.	Специалист по работе со СМИ	10
32.	Специалист по связям с общественностью	10
33.	Системный администратор	10
34.	Администратор	10
35.	Редактор	10
36.	Редактор по выпуску (выпускающий)	10
37.	Программист	10
38.	Экономист/ Экономист (всех категорий)	10
39.	Юрисконсульт / Юрисконсульт (всех категорий)	10
40.	Специалист/ Специалист (всех категорий)	10
41.	Юрист	10
42.	Инженер/ Инженер (всех категорий)	10
43.	Библиотекарь/ Библиотекарь (всех категорий)	10
44.	Делопроизводитель	10
45.	Заведующий хозяйством	
46.	Старший кассир	10
47.	Водитель	10