

Принят собранием
трудового коллектива
ГООУ ЯО ИРО
«23» ноября 2011 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного образовательного автономного учреждения Ярославской области
«Институт развития образования» на 2011 -2015 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное образовательное автономное учреждение Ярославской области "Институт развития образования" (далее – Институт) в лице ректора, именуемое далее "работодатель", и работники (сотрудники) в лице профсоюзного комитета Института (далее - Профком).

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

1.2. Предмет договора.

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

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

1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института.

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

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, в частности, с Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об образовании", а также отраслевым соглашением по учреждениям системы образования Ярославской области, Уставом ИРО.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

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

1.6. Общие обязательства работодателя и профкома.

1.6.1. Работодатель признает профком единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе Института методами и средствами, присущими профсоюзам.

1.6.3. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в

него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим договором.

1.6.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, уважая права каждой стороны.

1.7 Социальное партнерство.

В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.7.1. Участие представителей сторон договора в заседаниях управленческого аппарата Института, связанных с содержанием данного договора и его выполнением; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, защищающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы сотрудников Института; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим вопросам.

1.7.2. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в Институте, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с профкомом. Администрация и профком оперативно обеспечивают друг друга получаемой информацией по этим вопросам.

1.8. Сроки заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий, но во всех случаях в течении не более 3-х лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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

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

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

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

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

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

3.4. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника по письменному приказу работодателя с оплатой труда в соответствии с ТК РФ. По желанию работника ему может предоставляться другой день отдыха.

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

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

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

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

3.9. Стороны договорились:

- установить ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска не более 12 календарных дней, предоставляемые работникам за работу в режиме ненормированного рабочего дня согласно Правилам внутреннего трудового распорядка;
- предоставлять оплачиваемые дополнительные отпуска в случаях: бракосочетания самого работника - 3 календарных дня; бракосочетания детей работника, родителей работника - 2 календарных дня; рождения ребенка - 2 календарных дня для мужа; смерти детей, родителей, супруга, супруги - 3 календарных дня.

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

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

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

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

4.2. Размеры доплат, надбавок, премий, материальной помощи и других выплат стимулирующего характера устанавливаются администрацией Института в пределах имеющихся средств со-

гласно Положению об оплате труда и Положению о материальных поощрениях и оказании материальной помощи работникам Института.

4.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профкома Института.

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

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

4.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину 20 - 22 числа текущего месяца, за вторую половину 5-7 числа следующего за расчетным месяца в виде окончательного расчета. Выплата заработной платы производится путем перечисления причитающейся суммы на счет работника в банке либо через кассу института.

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

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

5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

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

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

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

5.3. Администрация Института обязана не позднее, чем за 2 месяца:

- предупредить каждого увольняемого работника персонально под расписку о предстоящем высвобождении;

- довести до сведения местного органа службы занятости информацию о предстоящем высвобождении работников.

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

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

5.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими таких детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

5.7. При увольнении члена профсоюзной организации Института по инициативе работодателя при сокращении численности или штата работников Института, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, наличия дисциплинарного взыскания, необходимо получение

от профкома мотивированного мнения в письменной форме.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Педагогическим работникам, независимо от объема учебной нагрузки, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.2. Работнику в случаях, предусмотренных Положением о материальном поощрении и оказании материальной помощи (по заявлению работника), может оказываться материальная помощь.

6.3. Работники института могут быть премированы к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50,55,60-летие и далее через пять лет), праздничным датам, за безупречную продолжительную трудовую деятельность в Институте (15, 20 ,25 и более лет), а также к Дню учителя. Оформление документов по случаям, указанным в настоящем пункте, организует специалист по кадрам Института.

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Работодатель может выделять транспортные средства работникам института для их хозяйственно-бытовых нужд.

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

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

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

7.1. Работодатель совместно с профкомом создают комиссию по соблюдению социальных прав и гарантий в составе не менее двух человек от администрации и не менее двух человек от профсоюзной организации.

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

7.3. Работодатель обязуется:

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

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

7.3.3. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости.

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

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА

8.1 Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и профкома Института определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», отраслевым соглашением по учреждениям системы образования Ярославской области, Уставом Института, настоящим коллективным договором.

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

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

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

8.2.3. Не препятствовать представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

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

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

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

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

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

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

9. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА

Профсоюзная организация ИРО обязуется:

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

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

9.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации.

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

9.5. Содействовать профессиональному росту работников ИРО.

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

9.7. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, если они уполномочили в этом профком.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами. Информация о ходе выполнения договора ежегодно заслушивается на собрании трудового

