

От Работодателя:

Директор СФ ГАОУ ВО МГПУ



Г.Е. Козловская

07 октября 2022 года

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации СФ ГАОУ ВО МГПУ

А.В. Солнцев

07 октября 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Самарского филиала
Государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования города Москвы
«Московский городской педагогический университет»

на 2022-2025 годы

г. Самара

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками, совместно именуемые Стороны, в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Самарском филиале Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования города Москвы «Московский городской педагогический университет» (далее - Филиал).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Самарской области от 10.10.2012 N 90-ГД «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

Филиал в лице его представителя – директора – Козловской Галины Ефимовны (далее - Работодатель);

Работники Филиала в лице их представителя - Солнцева Андрея Валерьевича, председателя первичной профсоюзной организации Самарского филиала Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования города Москвы «Московский городской педагогический университет» (далее – Профсоюзная организация).

1.4. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающие:

равноправие Сторон;

уважение и учёт интересов Сторон;

заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях; развитие социального партнёрства;

соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

полномочность представителей Сторон;

свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;

обязательность выполнения коллективного договора;

ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Основные права и обязанности Работодателя:

1.5.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор; поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного

отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.5.2. Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты Филиала, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства,

принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Филиалом;

обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.5.3. Работодатель в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и научных работников закрепляет в локальных нормативных актах нормы профессиональной этики для данной категории работников, с учетом рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Основные права и обязанности Работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными

стандартами организации и безопасностью труда, и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Филиалом;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда, обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда; - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, принимать меры по обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

Педагогические и научные работники Филиала, дополнительно к обязанностям, предусмотренным пунктом 1.6.2. настоящего Коллективного договора, должны соблюдать этические нормы и требования профессиональной этики (пункт 2 части 1 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), установленные в Филиале.

1.7. Профсоюзная организация обязуется:

- оказывать помощь Работодателю в сплочении коллектива Работников для решения важнейших задач по развитию социально-экономических отношений в Филиале, способствовать укреплению трудовой и исполнительской дисциплины;
- защищать интересы членов Профсоюзной организации при рассмотрении профессиональных, трудовых, социальных проблем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюзной организации в случае, если они письменно уполномочили Профсоюзную организацию представлять их интересы и перечислили на

счет Профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от всей суммы причитающейся Работнику среднемесячной заработной платы;

осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

осуществлять контроль за охраной труда в Филиале;

представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и в суде;

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

осуществлять контроль и принимать участие в аттестации Работников Филиала, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет Профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

информировать Работников Филиала, членов Профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

1.8. Работодатель допускает ознакомление Председателя Профсоюзной организации с приказами и документами, касающимися трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Филиала, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.10. Для ознакомления Работников с текстом настоящего коллективного договора Работодатель размещает его на официальном сайте Филиала.

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

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации Филиала в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Филиала.

1.13. Любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) Работников в установленном законодательством Российской Федерации порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.15. Локальные нормативные акты Филиала, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом письменного мотивированного мнения Профсоюзной организации.

1.16. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 27 июня 2022 года и действует в течение трех лет с 27 июня 2022 года по 26 июня 2025 года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме не менее чем в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников с должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Филиала и настоящим коллективным договором.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливать обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовую функцию с определением должностных обязанностей, включая установленный объем учебной нагрузки для педагогических работников (далее – педагогических Работников), условия оплаты труда (размер должностного оклада, ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и др.

Работодатель по соглашению сторон может устанавливать, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (режим гибкого рабочего времени) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также 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, если это не приводит к нарушению нормального хода учебного процесса.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами Филиала, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Оговаривать в трудовых договорах объем учебной нагрузки педагогических Работников, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических Работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем Работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

2.2.8. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогических Работников на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии

письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.9. Сообщать Профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях Работников, не позднее, чем за три месяца (часть 1 статьи 82 ТК РФ).

Критериями массового увольнения являются следующие показатели:

- 1) ликвидация Филиала;
- 2) сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- 3) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией Филиала либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- 4) увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Филиале;
- 5) сокращение численности или штата работников Филиала в количестве:
 - 10% и более - в течение 30 календарных дней;
 - 15% и более - в течение 60 календарных дней;
 - 20% и более - в течение 90 календарных дней.

Критерии массового увольнения устанавливаются соответствующими нормативными актами на определенный период времени.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в Филиале свыше 10 лет, награжденные за свой труд государственными, ведомственными наградами, памятным знаком за заслуги перед Филиалом;
- один из родителей, работающий в Филиале и воспитывающий ребенка в возрасте до 16 лет (в случае если сокращению подлежат оба родителя, работающие в Филиале по основному месту работы);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим ребенка без матери до достижения ребенком 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.

2.2.11. Обеспечить Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Филиала, сокращением численности или штата работников право на время для поиска работы не более 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка (по согласованию с его непосредственным руководителем).

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом Профсоюзной организации по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации (часть 1 статьи 373 ТК РФ).

2.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего

уровня, и направленным на обучение Работодателем.

2.2.14. Содействовать Работнику, желающему пройти подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) или получить дополнительное профессиональное образование.

2.2.15. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.16. Стороны договорились не создавать условий для возникновения коллективных трудовых споров в период действия настоящего коллективного договора.

2.2.17. Для рассмотрения возможных индивидуальных трудовых споров в Филиале создается комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) на паритетной основе, действующая на основе положения, принимаемого в установленном в Филиале порядке.

2.2.18. До обращения в КТС Работник должен самостоятельно или с привлечением Профсоюзной организации принять меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с Работодателем. Если на этом этапе удовлетворяющее решение трудового спора не достигается, трудовой спор передается на рассмотрение КТС.

2.3. Профсоюзная организация обязуется:

- предоставлять мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами Профсоюзной организации;
- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- предоставлять бесплатную консультацию и правовую помощь Работникам-членам Профсоюзной организации;
- представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам Филиала и в суде.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха Работников Филиала определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Филиала, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы.

3.2. Работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного Филиала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Иной график работы Работника может быть установлен трудовым договором.

3.3. Для педагогических Работников Филиала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается в Филиале соответствующим приказом. Педагогические Работники должны быть ознакомлены под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического Работника Филиала, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

(уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества обучающихся и др.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.6. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим Работникам на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

3.7. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для Работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.8. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями более трех часов подряд. При наличии возможности не допускать в расписании преподавателя работу в один день в разных корпусах Филиала (либо не более одного перехода/перемещения из корпуса в корпус).

3.9. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. При распределении аудиторной нагрузки в рамках допустимых возможностей учитываются интересы женщин - преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, а именно: таких преподавателей не задействуют для проведения занятий на первых парах и по субботам и предоставляют методический день без аудиторной нагрузки.

3.10. Рабочее время педагогических Работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые соответствуют правилам внутреннего трудового распорядка, трудовым договорам, должностным инструкциям.

3.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками научно-педагогических и педагогических Работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период Работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.12. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с учетом мнения Профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Филиала.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзной организации.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.14. Привлечение Работников Филиала к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.15. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Филиала.

3.16. Педагогическим работникам Филиала предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работникам, занимающим должности руководителей, которые указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется при условии, что их должностными обязанностями предусмотрено руководство образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью Филиала.

Научным работникам предоставляется отпуск 42 календарных дня при наличии ученой степени кандидата наук, 56 календарных дней - при наличии ученой степени доктора наук.

3.17. Иным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзной организацией не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ.

3.18. В соответствии с трудовым законодательством Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
за работу с вредными условиями труда – 7 календарных дней;
работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, если работа на условиях ненормированного рабочего дня предусмотрена заключенным трудовым договором.

Работодатель не производит замену дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день денежной компенсацией, за исключением случаев денежной компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении.

3.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные пунктом 3.18 настоящего коллективного договора, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Работодатель предоставляет иные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и

Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работникам, имеющим путевки на лечение (в соответствии с медицинским заключением), по согласованию с Работодателем может быть предоставлен очередной отпуск вне графика по личному письменному заявлению.

3.11. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.21. Стороны договорились о предоставлении Работникам Филиала по их письменному заявлению дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

для сопровождения 1 сентября своих детей – учащихся начальных классов в общеобразовательные организации – 1 календарный день;

для родителей старшеклассников-выпускников - 1 календарный день (последний звонок);

работнику в день юбилея (50, 60, 70 и далее каждые пять лет) - один календарный день.

3.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

3.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

ветеранам труда – до 35 календарных дней;

работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;

одиноким матерям и отцам, воспитывающим несовершеннолетних детей без матери – до 14 календарных дней;

работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – до 18 календарных дней;

работникам при переезде на новое место жительства – до 5 календарных дней.

Допускается большая продолжительность отпуска без сохранения заработной платы

по соглашению с Работодателем (статья 128 ТК РФ). Соответствующие обстоятельства, являющиеся основанием для предоставления отпуска без сохранения заработной платы, должны быть подтверждены Работником путем предоставления соответствующего документа.

3.25. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (пункт 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»). Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется Работнику по согласованию с его непосредственным руководителем и заместителем директора по учебной работе и качеству образования Филиала. Разделение длительного отпуска сроком до одного года на части, не предусматривается, его продление на основании листка нетрудоспособности производится в порядке продления оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами ТК РФ, оплата Работодателем Работнику длительного отпуска сроком до одного года не производится.

3.26. Профсоюзная организация обязуется:

3.26.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.26.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.26.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии со ст. 144 ТК РФ и Положением об оплате труда работников Филиала, принятом в установленном Филиале порядке.

Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа месяца. Заработная плата выплачивается Работникам путем перевода денежных средств на банковский счет Работника. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы Работодатель по запросу работника обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

— о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

— о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

— о размерах и основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной

квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов от должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.6. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

4.7. Профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства в части оплаты труда;
- предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (часть 4 статьи 135 ТК РФ);
- предоставлять Работодателю мотивированное мнение при утверждении расчетного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ);
- предоставлять Работодателю мотивированное мнение при установлении конкретных размеров оплаты труда Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (часть 3 статьи 147 ТК РФ);
- информировать Работников по вопросам оплаты труда в Филиале.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ); при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ); по вопросам оплаты труда (главы 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ); при

совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);

— при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);

— В связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (часть 6 статьи 84.1 ТК РФ);

— в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, негосударственные пенсионные фонды, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при увольнении Работника в связи с выходом на пенсию в размере не менее должностного оклада за счет средств Работодателя.

5.2.4. Сохранять педагогическим Работникам уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

— при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

— при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

— в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим Работникам и руководящему составу Филиала, которым до назначения трудовой пенсии по старости осталось менее одного года (при отсутствии назначенной досрочно страховой пенсии).

5.2.5. Работникам Филиала – юбилярам (50, 60, 70 и далее каждые пять лет), проработавшим в Филиале не менее 5 лет по основному месту работы и не имеющим нарушений трудовой дисциплины, может единовременно выплачиваться стимулирующая выплата в размере, установленном приказом Директора.

5.2.6. Совместно с Профсоюзной организацией:

- оказывать материальную помощь Работникам (в случае их смерти – их близким родственникам), в случаях длительного лечения Работника (сложное стационарное обследование, лечение, операция и т.п.), смерти родственников (отец, мать, дети, муж, жена), несчастного случая на производстве и др. на основании документов, подтверждающих тяжелую жизненную ситуацию Работника, в т.ч. документы, подтверждающие объективное отсутствие возможности произвести данные расходы за счет семьи и фактически произведенные расходы (справки о доходах работника, членов семьи, о наличии иждивенцев, заключения врача, договор на оказание медицинских услуг, чеки, квитанции об оплате или копии чека, другие документы) в сумме не более 100 000 рублей;

5.3. Профсоюзная организация обязуется:

оказывать материальную помощь членам Профсоюзной организации;

награждать ценным подарком Работников Филиала - членов Профсоюзной организации в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 и далее каждые пять лет);

проводить консультации для работников по вопросам социальной защиты (пенсии, дотации, отпуска и т.п.)

ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников Филиала.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в Филиале в соответствии с требованиями законодательства.

6.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда (статья 226 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях.

6.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. № 580 н.

6.1.6. Проводить обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму, безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим и проверку знаний требований охраны труда Работников Филиала в установленные законодательством сроки.

6.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профсоюзной организацией.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.12. Обеспечивать организацию бесплатного прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.13. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр (обследование), обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

6.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях Филиала, наличие аптек для оказания первой помощи Работникам.

6.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Филиале в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.16. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Филиале. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на

рабочих местах, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда и пожарной безопасности, ему предоставляется другая работа навремя устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные бесплатные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Немедленно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Филиала о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять защитные функции и контроль по соблюдению прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов по охране труда;

- осуществлять контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности и выполнением мероприятий по охране труда и пожарной безопасности должностными лицами Работодателя, проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников Филиала;

- участвовать в работе комиссий специальной оценке условий труда и по расследованию несчастных случаев на производстве;

- принимать участие в разработке перспективных и текущих планов работы по обеспечению безопасности труда.

VII. НАСТАВНИЧЕСТВО

7.1. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников Филиала по подготовке сотрудников (стажеров) к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

7.2. Задачами наставничества являются:

7.2.1. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений сотрудников (стажеров), в отношении которых осуществляется наставничество.

7.2.2. Оказание помощи в адаптации сотрудников (стажеров) к условиям осуществления трудовой деятельности.

7.2.3. Воспитание профессионально-значимых качеств личности сотрудников (стажеров), ознакомление с правилами и традициями организации (учреждения) и своего подразделения.

7.2.4. Содействие выработке навыков профессионального поведения сотрудников (стажеров), соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.

7.2.5. Формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе.

7.2.6. Изучение с сотрудниками (стажерами) требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей.

7.2.7. Оказание моральной и психологической поддержки сотрудникам (стажерам) в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

7.2.8. Развитие у сотрудников (стажеров) интереса к трудовой деятельности.

7.3. Задачи наставничества реализуются во взаимодействии директора Филиала руководителей структурных подразделений Филиала, наставников и сотрудников (стажеров) Филиала и проведении воспитательной работы, психологического обеспечения и профессиональной подготовки.

7.4. Наставничество может устанавливаться в отношении следующих категорий сотрудников (стажеров):

- впервые принятых на работу, а также выпускников образовательных учреждений;
- перемещенных на вышестоящую должность либо на вышестоящую (равнозначную) должность в другое подразделение, если исполнение новых должностных обязанностей требует дополнительных знаний и практических навыков.

7.5. Наставник назначается из числа сотрудников структурного подразделения Филиала, имеющих высокие показатели, обладающих значительным профессиональным опытом, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

7.6. Наставник осуществляет мероприятия наставнической деятельности в отношении одного или нескольких сотрудников (стажеров) одновременно, в зависимости от специфики трудовой деятельности.

7.7. Наставник назначается приказом директора Филиала.

7.8. Ответственность за организацию наставничества несет руководитель структурного подразделения, куда принят на работу сотрудник (стажер).

7.9. Наставник обязан:

7.9.1. Знать трудовое законодательство.

7.9.2. Изучать личностные качества сотрудника (стажера), его интересы и увлечения, образ жизни и поведение. Принимать участие в разработке и реализации комплексной программы изучения личности сотрудника (стажера).

7.9.3. Оказывать всестороннюю помощь сотруднику (стажеру) в овладении профессиональными навыками, своевременно выявлять и устранять ошибки в трудовой деятельности наставника.

7.9.4. Воспитывать у сотрудника (стажера) дисциплинированность и исполнительность, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения законности и норм профессиональной этики.

7.9.5. Отчитываться по результатам наставнической работы с сотрудником (стажером), участвовать в подготовке заключения о проверке соответствия занимаемой должности стажера по результатам испытательного срока.

7.10. Наставник имеет право:

7.10.1. Знакомиться с персональными данными сотрудника (стажера) с соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях защиты персональных данных работника.

7.10.2. Вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором

работает сотрудник (стажер), о создании необходимых условий для выполнения трудовых обязанностей.

7.10.3. Участвовать в аттестации сотрудника (стажера).

7.10.4. Вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает сотрудник (стажер), о его поощрении, наложении на него дисциплинарного взыскания.

7.11. Планирование работы наставника по подготовке сотрудника (стажера) к самостоятельной трудовой деятельности осуществляется на весь период организации наставничества для каждого сотрудника (стажера).

7.12. Индивидуальный план обучения и подготовки сотрудника (стажера) под руководством наставника составляется совместно с руководителем структурного подразделения, в котором работает сотрудник (стажер), на основе типовой программы организации наставничества по специальности и утверждается директором Филиала.

7.13. Наставничество завершается отчетом наставника перед руководителем структурного подразделения, в котором работает сотрудник (стажер).

7.14. Деятельность наставника оценивается руководителем структурного подразделения по следующим критериям:

— результативность выполнения сотрудником (стажером) должностных обязанностей;

— уровень профессиональных знаний, развития навыков и умений сотрудника (стажера);

— способность сотрудника (стажера) самостоятельно выполнять должностные обязанности.

7.15. Отчет наставника утверждается руководителем структурного подразделения и приобщается к личному делу сотрудника.

7.16. На основании предложения руководителя структурного подразделения директор Филиала рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении наставника.

7.17. Наставник за ненадлежащее выполнение своих обязанностей может быть отстранен от наставничества, а также привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

VIII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работников ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если Работник, не состоящий в Профсоюзной организации, уполномочил выборный орган Профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника разовое перечисление на счет Профсоюзной организации денежных средств из всей суммы причитающейся Работнику среднемесячной заработной платы в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Филиала, учитывать мнение Профсоюзной организации в порядке и на

условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3.2. Соблюдать права Профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюзной организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

8.3.5. Предоставлять Профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану выделенного помещения.

8.3.7. Предоставлять возможность бесплатного получения сообщений по электронной почте, пользоваться Интернетом и иметь веб-страницы на сайте Филиала.

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзной организации и (или) профсоюзной деятельности.

8.3.9. Привлекать представителей Профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзной организацией осуществляется посредством учета мотивированного мнения Профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

- 8.5. С учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в Филиале (статья 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ); составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ); принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены
 - образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки Работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22

ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в Филиале (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов Филиала, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников.

8.6. С учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюзной организации, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата Работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

повторное в течение одного года грубое нарушение Положения о Филиале и иных локальных нормативных актов (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. С предварительного согласия Профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами Профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

временный перевод Работников, являющихся членами Профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

увольнение по инициативе Работодателя члена Профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.8. Члены Профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.9. Члены Профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.10. Работодатель сохраняет за освобожденными профсоюзными работниками социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Филиале, и предусмотренные Коллективным договором.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на заседании

Ученого совета Филиала о его выполнении.

9.1.2. Разъяснять условия коллективного договора Работникам Филиала.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти Самарской области, осуществляющим функции в сфере труда.

9.3. Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Комиссия, создаваемая в Филиале в установленном законом порядке.

9.4. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут дисциплинарную и иные виды ответственности, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Профсоюзной организации.

9.5. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его для уведомительной регистрации в Министерстве труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

9.6. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.7. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих Сторон.

9.8. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы - форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т.п.

9.9. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.