

Представитель работодателя -
Ректор
Государственного автономного
учреждения дополнительного
профессионального образования
Республики Бурятия
«Бурятский республиканский институт
образовательной политики»



В.Ц. Цыренов

2021 г.

Представитель работников

Государственного автономного
учреждения дополнительного
профессионального образования
Республики Бурятия
«Бурятский республиканский институт
образовательной политики»


Б.Б. Цыретарова
«12» 04 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного
профессионального образования Республики Бурятия
«Бурятский республиканский институт
образовательной политики»
на 2021 - 2023 годы



Улан-Удэ
2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и трудовым коллективом Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Бурятия «Бурятский республиканский институт образовательной политики» (далее – Институт), заключенным в соответствии с действующим законодательством и устанавливающим взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Бурятия «Бурятский республиканский институт образовательной политики», именуемое в дальнейшем Работодатель, и трудовой коллектив Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Бурятия «Бурятский республиканский институт образовательной политики», именуемый в дальнейшем Работники.

1.3. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются строить свои отношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства.

1.4. Коллективный договор заключен с целью установления социально-экономических условий, дополнительных по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления и максимального социального и материального благополучия работников.

1.5. Стороны признают, что условия Коллективного договора в полном объеме могут быть выполнены только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности Института и качества оказываемых услуг, сохранение рабочих мест, повышение материального благополучия Работников.

Для достижения этой цели Работодатель берет на себя обязательства обеспечить в соответствии с Уставом хозяйственную и экономическую деятельность Института; обеспечить Работников объемом работ, необходимыми материалами, оборудованием, инструментом.

Работники признают свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничают с Работодателем в их реализации.

1.6. Стороны признают, что уровень экономического развития Института и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Института.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Регулирование трудовых отношений в Институте осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Бурятия.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений определяются в соответствии с действующим трудовым законодательством и устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников Института.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством с учетом регионального соглашения о минимальной заработной плате (при наличии).

3.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются локальными нормативными актами Института в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Бурятия.

3.4. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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.

3.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в размере 40% с учетом фактически отработанного работником времени.

3.6. В целях увеличения материальной заинтересованности Работников в повышении профессиональных и деловых качеств, эффективности деятельности Института и качества оказываемых услуг, привлечения и сохранения высококвалифицированных кадров, устанавливаются дополнительно следующие стимулирующие выплаты к заработной плате:

3.6.1. За наличие ученой степени:

- кандидата наук – в размере 3000 рублей;
- доктора наук – в размере 7000 рублей;

3.6.2. За наличие ученого звания:

- доцента – в размере 40% от должностного оклада;
- профессора – в размере 60% от должностного оклада.

3.6.3. Указанные стимулирующие выплаты начисляются и выплачиваются ежемесячно Работникам, занимающим должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (преподаватель, старший

преподаватель, доцент, профессор), со дня принятия в установленном порядке решения о выдаче соответствующего диплома об ученой степени, аттестата о присвоении ученого звания.

3.6.4. При наступлении у Работника права на соответствующую стимулирующую выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

4.1. В целях социальной поддержки Работников Работодатель осуществляет дополнительное материальное стимулирование в виде оказания единовременной материальной помощи Работникам при возникновении у них особых жизненных обстоятельств, а также предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни.

4.2. Материальная помощь является выплатой социального характера. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не является элементом оплаты труда.

Выплата и размер материальной помощи не связаны с результатами трудовой деятельности конкретного работника, и не зависят от наличия или отсутствия у работника дисциплинарных взысканий.

4.3. В Институте устанавливаются следующие виды материальной помощи Работникам:

4.3.1. Единовременная материальная помощь при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (впервые после установления трудовой пенсии по старости) в зависимости от стажа работы в Институте:

- при стаже работы до 5 лет - в размере 5 000 рублей;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - в размере 8 000 рублей;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - в размере 10 000 рублей;
- при стаже работы от 15 до 20 лет - в размере 12 000 рублей;
- при стаже работы более 20 лет - в размере 15 000 рублей.

4.3.2. Единовременная материальная помощь Работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и далее каждые 5 лет) в зависимости от стажа работы в Институте:

- при стаже работы до 5 лет - в размере 5 000 рублей;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - в размере 8 000 рублей;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - в размере 10 000 рублей;
- при стаже работы от 15 до 20 лет - в размере 12 000 рублей;
- при стаже работы более 20 лет - в размере 15 000 рублей.

4.3.3. Единовременная материальная помощь Работникам в случае смерти близкого родственника в размере 10 000 рублей.

Для целей выплат, предусмотренных настоящим пунктом Коллективного договора, близкими родственниками признаются мать, отец, дочь, сын, муж, жена. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника (либо письменного ходатайства непосредственного руководителя

работника), с предоставлением подтверждающих документов.

4.3.4. Единовременная материальная помощь в случае смерти работника Института в размере 15 000 рублей, выплачивается семье работника.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления родственников работника (либо письменного ходатайства непосредственного руководителя работника), с предоставлением подтверждающих документов.

4.3.5. Единовременная материальная помощь также может быть оказана Работникам в связи с прочими жизненными (тяжелыми) ситуациями. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника и по решению ректора. Размер выплаты устанавливается приказом ректора Института в зависимости от конкретной ситуации.

4.4. Работникам по их письменному заявлению и по согласованию с Работодателем предоставляются дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с Днем знаний матерям либо другим лицам, воспитывающим детей – учащихся младших классов (1 - 4 класс) – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- проводы сына для прохождения военной службы по призыву – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

Для целей настоящего пункта Коллективного договора близкими родственниками признаются мать, отец, дочь, сын, муж, жена.

Перечисленные в настоящем пункте дополнительные выходные дни предоставляются Работникам с даты наступления указанных событий, не суммируются с ежегодными оплачиваемыми отпусками и не переносятся на другие дни.

Перечисленные в настоящем пункте дополнительные выходные дни не предоставляются Работникам в период выходных или нерабочих праздничных дней, а также в случаях, если работник на дату наступления указанных событий находится в ежегодном очередном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы или в период временной нетрудоспособности работника.

5. ДЛИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Педагогические работники Института не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644).

Длительный отпуск педагогического работника не подлежит оплате.

Длительный отпуск не предоставляется работающим в Институте по совместительству (внешним совместителям).

Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам на основании письменного заявления и оформляется приказом ректора.

Работодатель имеет право самостоятельно определять очередность предоставления и дату начала длительного отпуска с учетом даты, указанной работником в заявлении.

Продолжительность длительного отпуска определяется работником по согласованию с работодателем.

Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работника или работодателя только по взаимному согласию сторон. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменной форме не менее чем за две недели до даты его преждевременного окончания.

Длительный отпуск не может быть разделен на части; не может быть продлен на основании листка нетрудоспособности, полученного в период нахождения в длительном отпуске.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящий Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

6.2. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

6.3. Продление срока действия Коллективного договора оформляется путем подписания дополнительного соглашения к настоящему Коллективному договору.

6.4. О нежелании продлевать действие настоящего Коллективного договора сторона обязана уведомить другую сторону не позднее чем за один месяц до окончания срока действия договора.

6.5. Все ранее заключенные по результатам коллективных переговоров договоры и соглашения между Работниками и Работодателем прекращают свое действие со дня вступления в силу настоящего Коллективного договора.

6.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

6.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

6.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.