

От работодателя:

Ректор ГБОУ ДПО РК
КРИППО



А.Н. Рудяков

«14» сентября 2017 г.

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
ГБОУ ДПО РК КРИППО

А.В. Огаркова

«14» сентября 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования Республики Крым
«Крымский республиканский институт постдипломного
педагогического образования»
на 2017 – 2020 годы

Принят общим собранием
трудового коллектива
«14» сентября 2017 года
Протокол № 3
Вступает в силу
«14» сентября 2017 года

18 сентября



В.А. Горбачев

г. Симферополь
2017г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» (далее Институт).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель – Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» в лице уполномоченного представителя – ректора Рудякова Александра Николаевича (далее – Работодатель);
- работники Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» в лице уполномоченного представителя – председателя Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Огарковой Аллы Викторовны (далее – Профсоюзный комитет).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института 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.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами. Действие Коллективного договора может быть продлено Сторонами на срок не более трех лет.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ДПО РК КРИППО.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Института, реорганизации Института в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Института. При реорганизации Института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности Института любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Института

Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Должностные лица, не выполняющие обязательств по Коллективному договору или нарушающие их, могут быть привлечены к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законными и подзаконными актами Российской Федерации и Республики Крым, Уставом и иными локальными актами ГБОУ ДПО РК КРИПО.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 58 ТК РФ). Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ (Трудовой кодекс РФ), другими нормативными правовыми актами, уставом Института.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (статья 57), а также иные условия, установленные настоящим Коллективным договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения (профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации) не менее

установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- иные условия, не ухудшающие положение работника.

2.4. Заключению трудового договора с профессорско-преподавательским составом предшествует конкурсный отбор, проводимый в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, уставом и иными локальными актами Института. Трудовой договор с прошедшими конкурсный отбор заключается сроком до 5 лет. Должность декана факультета и заведующего кафедрой является выборной. Заключению трудового договора с деканом факультета и заведующим кафедрой должны предшествовать выборы, проводимые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом и иными локальными актами Института.

Работники, занимающие профессорско-преподавательские должности на условиях внешнего штатного совмещения, кроме деканов факультетов и заведующих кафедрами, вправе в конкурсном отборе не участвовать. С ними могут быть заключены срочные трудовые договоры на 1 учебный год, которые могут ежегодно продлеваться по соглашению сторон.

2.5. Приказом Работодателя может быть установлен перечень должностей работников, имеющих разъездной характер работы. Данным работникам Работодатель возмещает расходы, понесенные в служебных поездках (статьи 166, 168.1 ТК РФ).

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (статья 74 Трудового кодекса РФ).

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим Коллективным договором, Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), должностной инструкцией и иными локальными актами Института.

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

2.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА.

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

3.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации Работодатель сохраняет за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации. К таким основаниям относятся:

- соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса РФ);
- истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Института, с изменением подведомственности (подчиненности) Института либо его реорганизацией (статья 75 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса РФ);
 - нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса РФ)
- 4.2. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическими работниками Института является:
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Института.
- 4.3. Прекращение трудового договора с работником должно производиться с соблюдением требований статьи 84 Трудового кодекса РФ.
- 4.4. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ или иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.
- 4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзному комитету, а также в службу занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо:
- семейных - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий по защите Отечества;
 - работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, имеют также следующие лица:
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- 4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Для педагогических работников Института установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников Института, годовыми планами курсовых мероприятий, научной и методической работы, индивидуальными планами и регулируется расписанием учебных занятий, ежемесячными планами по научно-исследовательской и методической работе, утвержденными Работодателем, иными локальными актами Института.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, устанавливается в зависимости от его квалификации и занимаемой должности и не может превышать 800 часов за один учебный год.

5.2. Для работников Института, не указанных в пункте 5.1. Коллективного договора, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Института.

Продолжительность ежедневной работы, а также выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Института.

5.3. Работникам разрешается работа по внутреннему совместительству только при условии согласования с Работодателем, в случае, если такая работа не будет препятствовать выполнению трудовой функции по основному месту работы.

5.4. Кроме педагогических работников сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.5. Работникам Института может устанавливаться неполное рабочее время:

- по соглашению сторон трудового договора (ст.93 ТК);
- по просьбе беременной женщины (ст.93 ТК);
- одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет) (ст.93 ТК);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.6. Привлечение работников к сверхурочной работе - работе, выполняемой за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, допускается в случаях и в порядке, установленном

статьей 99 ТК РФ. Руководитель структурного подразделения ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя, с учетом мнения Профсоюзного комитета. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, согласно статье 95 ТК РФ.

5.9. Определенные работники Института могут работать в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ), когда они по распоряжению Руководителя, при необходимости, эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск:

- проректор по безопасности и общим вопросам;
- главный бухгалтер;
- ведущий специалист отдела кадровой и организационной работы;
- юрисконсульт 1 категории отдела кадровой и организационной работы;
- заместитель главного бухгалтера;
- бухгалтер 1 категории;
- бухгалтер;
- водитель;

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Выходные дни педагогических работников определяются с учетом режима деятельности Института, графиками работы, при условии соблюдения режима рабочего времени, продолжительностью не более 36 часов в неделю.

Выходными днями остальных работников являются суббота и воскресенье, и определяются в соответствии с пунктом 5.2 Коллективного договора.

6.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Института или по соглашению между работником и Работодателем.

6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ при принятии локальных нормативных актов.

6.4. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.6. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей Института составляет 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.7. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска инвалидов, работающих в Институте, составляет 30 календарных дней в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 01.06.2017) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

6.8. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого остальным работникам Института, составляет 28 календарных дней.

6.9. Материальная помощь на оздоровление, как вид социальной выплаты, выплачивается работникам Института, как правило, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада один раз в календарном году.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь производится только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.10. Работникам, указанным в пункте 5.9. Коллективного договора, Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 7 календарных дней.

6.11. Дополнительный оплачиваемый отпуск по согласованию с Профсоюзным комитетом предоставляется Работодателем следующим

работникам в связи со следующим событиями и следующей продолжительностью:

6.12.1. Продолжительностью - один календарный день:

- в связи с переездом на новое место жительства;
- для проводов детей в армию;
- женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1-5 классов.

6.12.2. Продолжительностью - три календарных дня:

- в случае свадьбы работника или родителей, дети которых вступают в брак;
- в случае рождения ребенка у работника (детей работника);
- в случае смерти близких родственников;
- в случае стихийных бедствий.

6.13. Работодатель предоставляет педагогическим работникам по их желанию не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск, сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых действующим законодательством Российской Федерации.

Для реализации права на длительный отпуск сроком до одного года педагогический работник обязан предупредить Работодателя о своем желании письменно не менее чем за один месяц до ухода в длительный отпуск. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.

6.14. Время перерыва для отдыха и питания, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

- работники в возрасте до 18 лет;
- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России";
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий;
- инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы; участники ликвидации катастрофы; граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;
- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

6.16. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

6.16.1. Накануне нерабочих праздничных дней (Новый год, 8 марта) женщинам предоставляет дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы, исходя из производственных возможностей.

7. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Оплата труда работников Института осуществляется в соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями и дополнениями) и на основании Положения о системе оплаты труда в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» (Приложение № 4, далее - Положение о системе оплаты труда Института).

7.2. Оплата труда работников производится согласно заключенным трудовым договорам, а также в соответствии с установленными Положением о системе оплаты труда Института размерами должностных окладов согласно профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, выплатами компенсационного, стимулирующего характера.

7.3. Институт, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования всех категорий работников без ограничения их максимальными размерами.

7.4. Работодатель гарантирует, что размер заработной платы работников Института не может быть ниже установленного в Республике Крым минимального размера оплаты труда (МРОТ) (статья 133 ТК РФ).

7.6. Заработная плата работников Института включает в себя:

- должностной оклад или тарифную ставку (оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

7.7. Должностной оклад работников Института определяется согласно Постановлению Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

7.8. Выплаты компенсационного характера начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклады) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

7.9. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.10. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном соотношении к должностным окладам или в абсолютных размерах на срок, устанавливаемый Работодателем.

Размеры стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также за счет иной приносящей доход деятельности.

Порядок установления выплат стимулирующего характера определен в Положении о стимулирующих выплатах в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования».

7.11. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам по приказу Работодателя может быть выплачена материальная помощь в размере 3000 (три тысячи) рублей. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии ФОТ Института по инициативе администрации или по личному заявлению работника. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при вступлении в брак;
- при рождении ребенка;
- смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- при значительном ущербе, причиненном жилищу работника вследствие пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций;
- длительной болезни работника и близких родственников, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- получения увечья или иного причинения вреда здоровью;
- тяжелого материального положения;
- иных случаях острой потребности в денежных средствах.

7.12. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату в первоочередном порядке в валюте РФ (рублях) 2 раза в месяц путем перечисления денежных средств на карты-счета (зарплатные карты) в следующие сроки: «15» и «30» числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы работникам Института с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.13. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 ТК РФ).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется обеспечить (статья 212 ТК РФ):

8.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

- 8.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
- 8.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 8.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложения №№ 2, 3).
- 8.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 8.6. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством о специальной оценке условий труда.
- 8.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров.
- 8.8. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 8.9. Расследование и учет в установленном действующим законодательством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.10. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.11. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета.
- 8.12. Работник обязан:
- соблюдать требования охраны труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - немедленно извещать ректора, проректора либо руководителя структурного подразделения Института о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий настоящего Коллективного договора, соглашений (статья 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законом и настоящим Коллективным договором.

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, съездов, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.6. Работодатель отчисляет в соответствии с действующими нормами законодательства и при наличии свободных денежных средств, средства на организацию и проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий;

9.7. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя (его заместителя) профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового кодекса РФ.

9.8. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Института, в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством РФ.

9.9. Работодатель обязан предоставлять Профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

9.10. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза в размере 1% от начисленной заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

10.4. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.5. Участвовать в работе по летнему оздоровлению детей работников Института и обеспечению их новогодними подарками.

10.6. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в соответствующие организации.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.10. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Института.

10.11. Оказывать содействие оздоровлению работников Института и их детей.

10.12. Оказывать содействие в организации и проведении культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий и в вопросах их

финансирования.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Каждая сторона Коллективного договора обязуется обеспечивать выполнение включенных в него обязательств и решать возникающие вопросы, руководствуясь законодательством РФ и Республики Крым.

11.2. Каждая из сторон в пределах своих обязательств несет ответственность за невыполнение настоящего Коллективного договора в соответствии с законодательством РФ.

11.3. Стороны договорились о следующем:

11.3.1. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

11.3.4. Рассматривать все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

ПОДПИСИ СТОРОН:

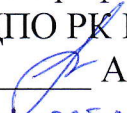
От работодателя:

Ректор ГБОУ ДПО РК
КРИППО


А.Н. Рудяков
«14» сентября 2017 г.
М.П.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
ГБОУ ДПО РК КРИППО


А.В. Огаркова
«14» сентября 2017 г.

**Приложение № 1
к Коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
ГБОУ ДПО РК КРИППО

«14» 09 2017 г. А.В. Огаркова

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ГБОУ ДПО РК КРИППО

«14» 09 2017 г. А.Н. Рудяков



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**работников Государственного бюджетного образовательного
учреждения дополнительного профессионального образования
Республики Крым «Крымский республиканский институт
постдипломного педагогического образования»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на Работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» (далее – Институт), регламентируют трудовые отношения, организацию и безопасность труда и имеют целью обеспечить укрепление дисциплины в коллективе, достижение высокого качества проводимой работы, создание наилучших условий для полного и рационального использования рабочего времени. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для всех работников Института.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приема, перемещения и увольнения Работников Института определяется Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым.

Сторонами трудовых отношений являются Работник и Ректор Института (именуемый также «Работодатель»).

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, копии которых должны быть оставлены в личном деле.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Прием на работу оформляется приказом Ректора Института, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.4. Профессорско-преподавательский состав Института принимается на работу в соответствии со статьями 331, 332 ТК РФ. Заключению трудового договора на замещение должности профессорско-преподавательского состава предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой не проводится, так как данные должности являются выборными. Порядок проведения выборов устанавливается локальными актами Института.

2.5. Методисты, работники административно-хозяйственной деятельности и иные работники Института принимаются на работу с заключением трудового договора в соответствии со статьями 58, 59 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст. 77 ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом. По истечении этого срока Работник вправе прекратить работу, а Ректор Института обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работником, являющимся членом профессионального союза, не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета (ст.ст. 82, 373 ТК

РФ) за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и Уставом Института.

2.8. Прекращение трудового договора оформляется приказом Ректора Института, с которым Работника знакомят под роспись (ст. 84.1 ТК РФ). В день увольнения Работодатель обязан выдать Работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего Трудового законодательства Российской Федерации и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона. Днем увольнения Работника считается последний день его работы.

2.9. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно (ст. 62 ТК РФ).

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Основные права работников Института определены Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 21 ТК РФ), Уставом Института и должностными инструкциями.

3.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- участие в управлении Институтом в формах, установленных ТК РФ и иными федеральными законами и Коллективным договором,
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- участие в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности Института;
- повышение профессиональной квалификации за счет средств Института в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании»;
- использование информационных, научных и методических фондов Института, пользование услугами учебных, методических подразделений Института;
- участие в формировании содержания образовательных программ, выборе методов и средств обучения, наиболее полно отвечающих их индивидуальным особенностям и обеспечивающих высокое качество образовательного и научно-методического процессов;

3.3. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Института;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры (обследования);
- бережно относиться к имуществу Института;
- незамедлительно сообщать Ректору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Института.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Института;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- закрепить за работником рабочее место, своевременно, до начала поручаемой работы, ознакомить с установленным заданием и обеспечить работой в течение всего рабочего дня (смены);
- правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах;
- всемерно укреплять трудовую, исполнительную и учебную дисциплину в институте;
- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников института;
- постоянно контролировать соблюдение всеми работниками института и слушателями всех требований инструкции по технике безопасности, санитарии и гигиены труда, противопожарной охране;
- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем категориям работников института;
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре и Положении об оплате труда условия оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В Институте для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.2. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

Категория работников	Начало работы	Перерыв на обед	Окончание работы	Продолжительность рабочей недели
Профессорско-преподавательский состав	В соответствии с расписанием занятий, с двумя обязательными присутственными днями (как правило, понедельник, четверг 9.00-17.00)			5 дней
Методисты	9.00	13.00-13.48	17.00	5 дней
Иные категории работников	9.00	13.00-13.48	18.00, пятница 17.00	5 дней

5.3. Начало занятий – с 8.00 (по расписанию), окончание – в 21.00 (по расписанию). Продолжительность академического часа – 45 минут. Одно занятие включает, как правило, два академических часа. Перерыв между занятиями – не менее 10 минут. Занятия организуются в две смены. Продолжительность занятий слушателей в день – до 8 часов (согласно расписанию).

Предусмотренная Уставом Института деятельность, приносящая доход, может быть организована по субботам в соответствии с утвержденным расписанием.

5.4. Контроль за соблюдением режима работы методического и профессорско-преподавательского составов Института осуществляют проректор по учебной работе и непрерывному образованию, проректор по научной работе.

5.5. Профессорско-преподавательскому составу и другим работникам Института запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, даты проведения мероприятий;
- удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

5.6. Проведение торжественных мероприятий, связанных с праздничными датами календаря, юбилеями сотрудников, в рабочее время возможно по предложению работников и с согласия Ректора.

5.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Ректором. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников Института.

VI. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ

6.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, творческий подход к работе, безупречную работу устанавливаются следующие формы поощрения: благодарность, премирование, награждение ценным подарком, Почетной грамотой Института.

6.2. Решение о выдвижении на поощрение работников Института принимается совместно с первичной профсоюзной организации и оформляется в установленном порядке.

6.3. Поощрения записываются в трудовую книжку Работника.

VII. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Поддержание трудовой дисциплины и ответственность за непринятие мер к ее нарушителям возлагается на Ректора Института.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Института по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Ректор имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Указанные дисциплинарные взыскания налагаются Ректором по представлению руководителей структурных подразделений после рассмотрения письменного объяснения Работника, совершившего дисциплинарный проступок, в соответствии со статьей 193 ТК РФ и действующим законодательством РФ.

С приказом Ректора о применении дисциплинарного взыскания Работника знакомят под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания приказа, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

От работодателя:
Ректор ГБОУ ДПО РК
КРИППО



А.Н. Рудяков

«14» сентября 2020 г.

От работников:
Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
ГБОУ ДПО РК КРИППО



А.В. Огаркова

2020 г.

ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ № 2 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования Республики Крым
«Крымский республиканский институт постдипломного
педагогического образования»**

14.09.2017 – 13.09.2020 г.г.

Вступают в силу
« 14 » сентября 2020 года

г. Симферополь
2020г.

ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ № 2
к Коллективному договору

Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования Республики Крым
«Крымский республиканский институт постдипломного педагогического
образования» на 2017 – 2020 годы,

зарегистрированному Департаментом труда и социальной защиты населения
Администрации города Симферополь
№ 140 от «18» сентября 2017 г.

На основании ч. 2 ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации, п.
1.4. Коллективного договора Государственного бюджетного образовательного
учреждения дополнительного профессионального образования Республики
Крым «Крымский республиканский институт постдипломного
педагогического образования» на 2017 – 2020 годы (далее – Коллективный
договор) Стороны договорились продлить действие Коллективного договора
на срок – до 13 сентября 2023 года.

От работодателя:

Ректор ГБОУ ДПО РК
КРИПО



А.Н. Рудяков
« 14 » сентября 2020 г.

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
ГБОУ ДПО РК КРИПО

А.В. Старкова
« 14 » сентября 2020 г.



От работодателя:

Ректор ГБОУ ДПО РК
КРИППО

_____\А.Н. Рудяков\

М.П.



«29» августа 2023 г.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
ГБОУ ДПО РК КРИППО

_____\С.Г. Нагребецкая\



«29» августа 2023 г.

ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ № 3 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования Республики Крым
«Крымский республиканский институт постдипломного педагогического
образования»

14.09.2017 – 13.09.2020 г.г.,

продленному на три года – до 13 сентября 2023 года

Вступают в силу

«14» сентября 2023 года

г. Симферополь
2023г.

**Изменения и дополнения № 3
к Коллективному договору
Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования Республики Крым
«Крымский республиканский институт постдипломного
педагогического
образования»
14.09.2017 – 13.09.2020 г.г.,
продленному на три года – до 13 сентября 2023 года,
зарегистрированному Департаментом труда и социальной защиты
населения Администрации города Симферополь
18 сентября 2017 г. № 140**

На основании ч. 2 ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1.4. раздела 1 «Общие положения» Коллективного договора Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» (далее – Коллективный договор), Стороны договорились продлить действие Коллективного договора на срок – до 13 сентября 2026 года.

Изменения и дополнения № 3 вступают в силу с 14 сентября 2023 года.