

1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» на 2024 -2027 годы

От работодателя:
Ректор

Л.А. Зорькина

«23» _____ 2024 г.



От работников:
Председатель Совета трудового
коллектива

Л.Н. Климова

«23» _____ 2024 г.

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦОН Калининградской области»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.39.01.08

92000.92.110.10756

«25» декабря 2024.

О.И. О.К. Филко
Подпись Ф.И.О.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» (далее - Институт).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными нормативно-правовыми актами 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 правовыми нормами, установленными законодательством РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Института в лице председателя Совета трудового коллектива Климовой Ларисы Николаевны, и работодатель в лице ректора Института Зорькиной Лилии Алексеевны (далее - Работодатель).

1.4. При разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его выполнением, при рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем, а также в иных случаях, предусмотренных ТК РФ полномочным представителем работников выступает Совет трудового коллектива (далее – Совет).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Института.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, расторжения трудового договора с руководителем Института.

1.7. При слиянии Института, присоединении Института к другому юридическому лицу, разделении Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Института договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. 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.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. В случае, если до истечения срока действия настоящего коллективного договора между Работодателем и работниками не будет заключен новый коллективный договор, Работодатель и Совет вправе продлить срок действия настоящего коллективного договора на новый трехлетний срок.

1.14. В случае возникновения спорных вопросов по толкованию и реализации положений коллективного договора они будут разрешаться посредством прямых и открытых переговоров, а при не достижении компромиссных решений в порядке предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые утверждаются на Общем собрании работников Института в соответствии с Уставом Института:

1.15 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.16. Перечень актов, содержащих нормы трудового права, которые являются приложением к коллективному договору:

1.16.1. Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования».

1.16.2. Соглашение по охране труда.

1.16.3. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.16.4. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

1.16.5. Положение о моральном и материальном стимулировании сотрудников государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования».

1.17. Акты, указанные в п. 1.16, являются неотъемлемой частью коллективного договора.

2. Предмет Коллективного договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора является установление более благоприятных, по сравнению с гарантированными законодательством Российской Федерации, условий труда и его оплаты, режима труда и отдыха, гарантий и льгот работникам, а также иные вопросы, определенные сторонами.

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

2.3. Работодатель обязуется согласовывать с Советом проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

2.4. При заключении нового коллективного договора Работодатель не имеет право ухудшать положение работников по сравнению с предыдущим коллективным договором.

3. Оплата и нормирование труда.

3.1. Оплата труда работников Института осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования».

3.2. Система оплаты труда работников и должностные оклады устанавливается с учетом:

1) государственных гарантий по оплате труда;

2) профессионально-квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

4

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

3) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области, утверждаемого Министерством социальной политики и труда Калининградской области;

4) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Калининградской области, утверждаемого Министерством социальной политики и труда Калининградской области;

5) примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений (за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования, государственных школ-интернатов), утвержденного Министерством образования Калининградской области;

б) мнения Совета. •

3.3. Все выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами Института, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм. В состав среднего заработка не включаются средства, выплачиваемые сотрудникам Института по гражданско-правовым договорам.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 число каждого месяца.

3.5. Заработная плата включает в себя:

3.5.1. Оплату труда исходя из должностных окладов.

3.5.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.5.3. Доплаты сторожам за работу в ночное время за фактически отработанное время в порядке, установленном действующим законодательством.

3.5.4. Доплаты сторожам за работу в праздничные дни в порядке, установленном действующим законодательством.

3.5.5. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Института.

3.6. За совмещение профессий, расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ, замещение временно отсутствующего Работника производится дополнительная оплата до 100% тарифной ставки (должностного оклада).

3.7. При нарушении по вине Работодателя установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязана выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

3.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет ректор Института.

4. Трудовой договор

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Институте правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором и приложениям к нему.

4.2. При поступлении на работу работник обязан предъявить заключение о прохождении обязательного первичного медицинского осмотра. Предусмотренный настоящим пунктом медицинский осмотр осуществляется за счет средств Работодателя.

4.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

4.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

4.5. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух недель, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников Института определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми Общим собранием работников и утверждаемыми ректором Института.

5.2. Для сотрудников Института, кроме педагогических работников, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.4. При проведении учебных занятий, семинаров за пределами помещений Института, в иных населенных пунктах Калининградской области, при проведении конкурсов, олимпиад, мониторингов и иных мероприятий для работников ректором может устанавливаться суммированный учет рабочего времени.

Введение суммированного учета рабочего времени допускается с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (неделя, месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

5.5. Для отдельных должностей или при выполнении отдельных видов работ Работодатель может ввести суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

5.6. Для дежурных по зданию режим работы определяется графиком, начальником административно-хозяйственного управления или иным лицом, уполномоченным ректором Института.

Дежурным по зданию выходные дни предоставляются по скользящему графику.

Дежурным по зданию устанавливаются перерывы для отдыха и приема пищи на рабочем месте:

- с 13.30 до 14.00;

- с 18.00 до 18.30;

- с 22.00 до 22.30.

Дежурным по зданию устанавливаются перерывы для личных нужд продолжительностью до 5 минут через каждые 2 часа работы.

Перерывы для отдыха и приема пищи и перерывы для личных нужд включаются в рабочее время.

Администраторам общежития устанавливается сменный режим работы продолжительностью рабочего времени 13 часов в день, с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Время начала работы: 08-30. Время окончания работы: 22-30. В течение рабочего дня администраторам общежития устанавливается перерыв для отдыха и питания

- с 13.30 до 14.00;

- с 17.00 до 17.30

который в рабочее время не включается.

5.7. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается по соглашению между работником и Работодателем, а также в случаях прямо предусмотренных ТК РФ.

5.8. Для работников, перечисленных в п.п. 5.2. и 5.3. устанавливаются два выходных дня в неделю — суббота и воскресенье.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников Института к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению ректора. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). В случае предоставления иного дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Оплата труда работника, в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Нахождение работника в командировке в выходные или нерабочие праздничные дни является привлечением его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

5.10. Привлечение работников Института к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором допускается только по письменному распоряжению ректора, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.11. Порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

5.11.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в размере 56 календарных дней устанавливается для:

- ректора;
- проректора по учебно-методической работе;
- проректора по научно-методической работе;
- проректора по развитию;
- педагогические работники, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу;
- иные педагогические работники;
- заведующего учебной частью;
- руководителей учебных и учебно-методических подразделений (центров и отделов).

5.11.2 Остальным категориям работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 28 календарных дней.

5.11.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Институте. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.11.4. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.11.5. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.11.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в следующем порядке:

5.12.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с перечнем должностей, для которых установлен ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день устанавливается для должностей, для которых

8

установлена 40-часовая рабочая неделя и указанных в настоящем Положении.

К ним относятся:

проректоры,

главный бухгалтер,

5.12.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается следующей продолжительностью 7 календарных дней.

5.12.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в порядке, установленном ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12.4. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.12.5. Работнику, заболевшему в период пребывания в дополнительном отпуске, дополнительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией переносится на другой срок.

5.12.6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.12.7. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.13. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.14. Порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы:

5.14.1. Согласно ст. 128 ТК РФ работникам Института может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.14.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется (на основании письменного заявления работника) в размере:

- до 35 календарных дней в году - участникам Великой отечественной войны;
- до 60 календарных дней в году - работающим инвалидам;
- до 30 календарных дней в году - ветеранам труда;
- до 14 календарных дней в году - работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- до 14 календарных дней в году - работникам, имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- и в других случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

5.15. Педагогические работники, включая педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, имеют право на длительный отпуск не реже чем

через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется в следующем порядке:

5.15.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы, периоды работы, учитываемые при определении продолжительности непрерывной педагогической работы определяются в соответствии с порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.15.2. Продолжительность длительного отпуска по желанию педагогического работника может составлять от 30 календарных дней до 1 года.

5.15.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом ректора.

5.15.4. Длительный отпуск на части не разбивается.

5.15.5. По желанию педагогического работника длительный отпуск может быть присоединен к основному оплачиваемому отпуску.

5.15.6. В случае временной нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, длительный отпуск продлевается на срок временной нетрудоспособности, если продолжительность длительного отпуска менее 6 месяцев.

5.15.7. Педагогический работник вправе досрочно прекратить длительный отпуск, письменно известив работодателя за 7 рабочих дней до предполагаемой даты выхода на работу.

5.15.8. Длительный отпуск не оплачивается.

5.15.9. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

5.15.10. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

5.15.11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

6. Улучшение условий и охрана труда работников.

6.1. Работодатель, в соответствии со ст. 22, 212 ТК РФ, обязуется:

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

- направлять работников на обязательные периодические медицинские осмотры в сроки, установленные действующим законодательством;

- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- организовать труд работников так, чтобы каждый выполнял работу по своей специальности и квалификации;

- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности Института, поддерживать и поощрять инициативных работников;

- осуществлять перевод работников, нуждающихся в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой;

- проводить со всеми поступающими на работу работниками Института инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах: с условиями труда отклоняющиеся от нормальных и с неблагоприятными условиями труда;

- осуществлять деятельность по охране и улучшению безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в пять лет;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.2. Работодатель обеспечивает пожарную безопасность.

6.3. Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях температурный режим в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96. Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин устанавливаются в соответствии с указанным СанПиН. При сокращении продолжительности рабочего времени из-за нарушения температурного режима работнику выплачивается среднемесячная заработная плата за неотработанное время.

6.4. Работодатель обязуется назначить должностное лицо, ответственное за организацию работы по охране труда и обеспечить обучение, своевременное повышение квалификации данного лица.

6.5. Работники обязаны:

- 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 своего непосредственного или вышестоящего руководителя 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 ТК РФ и иными федеральными законами.

6.7. В случае, если работник прошел обязательный медицинский осмотр за счет собственных средств, возмещение расходов работника производится Работодателем.

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

7.1. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата Работодатель обязуется руководствоваться ТК РФ.

7.2. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники института предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

7.3. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата Работодатель обязана предложить работнику 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 (ст. 180 ТК РФ).

7.4. Стороны договорились, что:

7.4.1. Преимущественное право при оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

7.4.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют лица указанные в ст. 179 ТК РФ.

7.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (гл. 27 ТК РФ).

7.6. Высвобождаемым работникам со дня предупреждения об увольнении предоставляется свободное время от работы не менее 6-ти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.7. При появлении новых рабочих мест в Институте, в том числе и на определенный срок, приоритетное право в приеме на работу имеют работники ранее добросовестно работавшие в нем и уволенные в связи с сокращением численности или штата.

8. Гарантии и компенсации.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать бесплатно работников Института пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.2. Предоставлять работникам оплачиваемое время для прохождения диспансеризации и медицинских осмотров.

8.3. Работодатель предоставляет возможность сотрудникам Института проходить повышение квалификации и профессиональную переподготовку на курсах, проводимых Институтом, бесплатно или на льготных условиях.

8.4. Обеспечивать предоставление работникам других гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

9. Социальная защита работников.

9.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в экстремальных случаях (похороны, пожар, аварии, операции и т.п.).

9.2. Работодатель совместно с Советом принимает решения о представлении к присвоению почетных званий и награждению ведомственными знаками отличия работников Института.

9.3. Работодатель обязуется информировать инвалидов о законодательстве по защите прав инвалидов.

10. Гарантии деятельности представительного органа работников

10.1. Совет своей деятельностью способствует эффективной работе Института, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

10.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности Совета, строить свои взаимоотношения с Советом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и Калининградской области.

10.3. Работодатель признает право Совета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников, а также на защиту прав и интересов работников в сфере социально-трудовых отношений.

10.4. Работодатель содействует деятельности Совета в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников.

10.5. Работодатель предоставляет Совету возможность использования бесплатно помещений со всем оборудованием, отоплением, освещением; электронной, телефонной и факсимильной связи, а так же выполнение машинописных, множительных и переплетных работ.

10.6. Работодатель заблаговременно ставит Совет в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

10.7. Ректор обязан приостановить по требованию Совета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.8. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений члены Совета вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в Институте;
- получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

10.9. Совет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение пяти рабочих дней рассмотреть по существу предложения Совета и дать по их поводу мотивированные ответы.

10.10. Представители Совета в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации Института; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; по трудовым спорам; по проведению специальной оценки условий труда.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на ректора Института и Председателя Совета. Контроль за выполнением коллективного договора так же осуществляется соответствующими органами по труду.

11.2. Ректор и Совет ежегодно отчитываются о ходе исполнения коллективного договора на Общем собрании работников.

11.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет начиная со дня заключения.

От работодателя:
Ректор

Л.А.Зорькина
«23» 12 2024 г.

От работников:
Председатель Совета трудового
коллектива

Л.Н. Климова
«23» 12 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано на основе постановления Правительства Калининградской области от 28.01.2009 № 18 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной системы оплаты труда», а также нормативных правовых актов Министерства образования Калининградской области и Министерства социальной политики и труда Калининградской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» (далее - Институт).

1.3. Система оплаты труда в Институте устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калининградской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Института, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников, установления размеров окладов (должностных окладов), минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника Института, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего **норму труда (трудовые обязанности)**, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской

области, но не менее минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

1.6. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

Минимальный должностной оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленный для соответствующей профессионально-квалификационной группы (ПКГ).

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей ПКГ и квалификационному уровню.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из минимального должностного оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя базовую часть фонда оплаты труда и, при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) – работники Института, занимающие на постоянной основе или условиях совместительства должности, предусмотренные подразделом 1 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Педагогические работники - работники Института, занимающие на постоянной основе или условиях совместительства должности, предусмотренные подразделом 2 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Административно-управленческий персонал (АУП) – работники Института, занимающие должности, предусмотренные разделом II Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, а также главный редактор.

Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники Института, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС или педагогическим работникам.

Прочий обслуживающий персонал (ПОП) - работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Института и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Института включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников Института формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.4. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников устанавливаются ректором Института по соответствующим ПКГ не ниже, чем предусмотрено настоящим Положением, исходя из объема финансовых средств с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.1.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по следующей формуле:

$ДО = ДО_{\min} \times К$, где

ДО – должностной оклад работника;

ДО_{min} – минимальный должностной оклад по соответствующей ПКГ;

К – повышающий коэффициент.

2.1.7. Ректор Института на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников устанавливает на календарный год минимальные должностные оклады по ПКГ и размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней в пределах, установленных настоящим Положением.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ.

2.1.9. Повышающий коэффициент для педагогических работников и профессорско-преподавательского состава устанавливается исходя из количества педагогических работников по предмету в регионе, количества контингента слушателей, наличия единого государственного экзамена и государственной итоговой аттестации по предмету.

2.1.10. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.2. Профессиональные квалификационные группы

2.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала первого уровня¹

Квалификационные уровни	Должность (требования к квалификационному уровню)
1 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе Специалист по научно-методической работе
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории, главный специалист по учебно-методической работе, главный специалист по научно-методической работе

¹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников²

Квалификационные уровни	Должность (требования к квалификационному уровню)
3 квалификационный уровень	Методист
4 квалификационный уровень	Старший методист, тьютор

2.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава³

Квалификационные уровни	Должность (требования к квалификационному уровню)
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель (высшее образование без предъявления требования к стажу работы)
	Ассистент, преподаватель (ученая степень кандидата наук)
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель (высшее образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3-х лет)
	Старший преподаватель (ученая степень кандидата наук)
3 квалификационный уровень	Доцент (ученое звание доцента (старшего научного сотрудника) или ученая степень кандидата наук)
	Доцент (ученое звание доцента (старшего научного сотрудника) и ученая степень кандидата наук)
4 квалификационный уровень	Профессор (ученое звание профессора или доцента (старшего научного сотрудника) или ученая степень доктора наук)
	Профессор (ученое звание профессора и ученая степень доктора наук)
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой

2.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений⁴

² Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников образования»

³ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

⁴ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

Квалификационные уровни	Должность
2 квалификационный уровень	Начальник отдела
3 квалификационный уровень	Директор/начальник учебно-методического центра, директор/начальник центра, начальник управления, директор издательства, ученый секретарь

2.2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»⁵

Квалификационные уровни	Должность
1 квалификационный уровень	Администратор общежития

2.2.6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»⁶

Квалификационные уровни	Должность
1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник, юрист-консультант, специалист по защите информации, менеджер по персоналу, менеджер, системный администратор
5 квалификационный уровень	Главные специалисты

2.2.7. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»⁷

Квалификационные уровни	Должность
3 квалификационный уровень	редактор-стилист

2.2.8. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»⁸

Квалификационные уровни	Должность
3 квалификационный уровень	Главный редактор

2.2.9. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»⁹

⁵ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

⁶ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

⁷ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»

⁸ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»

⁹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Квалификационные уровни	Должность
I квалификационный уровень	Дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2, 3 разряда, дежурный по зданию

2.2.10. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»¹⁰

Квалификационные уровни	Должность
I квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, водитель автомобиля

2.2.11. При включении в штатное расписание должностей, не предусмотренных настоящим Положением, ректор вправе установить для данных должностей повышающие коэффициенты в зависимости от ПКГ и квалификационного уровня и установить минимальный должностной оклад по соответствующей ПКГ с последующим внесением изменений в настоящее Положение. Изменения вносятся не позднее 3-х месяцев со дня внесения изменений в штатное расписание.

2.2.12. Доплаты ППС и педагогическим работникам, сотрудникам из числа АУП за ученые степени доктора и кандидата наук составляют – 7000 рублей за ученую степень доктора наук и 3000 рублей за ученую степень кандидата наук. Данная доплата распространяется на совместителей и выплачивается пропорционально занимаемой ставке.

2.3. Компенсационные выплаты

2.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, если иное не установлено федеральными законами и законами Калининградской области.

2.3.2. В Институте устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 4%;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она

¹⁰ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов. Размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в случае их отказа от предоставления другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- доплата за сверхурочную работу.

Работникам, привлекавшимся к сверхурочным работам, в случае их отказа от предоставления дополнительного времени отдыха в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится повышенная оплата за сверхурочную работу.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

2.3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.4. Конкретные размеры выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Стимулирующие выплаты

2.4.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютном выражении.

2.4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора на основании представлений руководителей структурных подразделений, Совета трудового коллектива.

2.4.3. Общие условия установления выплат стимулирующего характера (кроме выплат за ученое звание, ученую степень, почетные звания и знаки отличия) для всех сотрудников Института:

- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, трудового законодательства.

- добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.

- соблюдение графика документооборота.

- качественное выполнение плана работы, отсутствие жалоб и нареканий на деятельность, наличие благодарностей, руководство новыми направлениями работы.

2.4.4. Сотрудники Института лишаются премий и иных выплат стимулирующего характера за нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, если за данные нарушения наложено дисциплинарное взыскание.

2.4.6. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.4.6.1. Для профессорско-преподавательского состава и педагогических работников:

а) премиальные выплаты по итогам работы – без ограничений

б) выплаты за качество выполняемых работ:

№ п/п	Критерии оценки	Показатели (в баллах)	Примечание
1	Владение иностранным языком и применение его в практической работе (чтение лекций, проведение семинаров, конференций и других мероприятий на иностранном языке), организация таких мероприятий	1 - владение, подтвержденное международным сертификатом, уровень не ниже b2 1 - организация или проведение от 1 до 3-х мероприятий для педагогических работников на иностранном языке (далее за каждые 3 мероприятия в месяц по 1 баллу)	К сотрудникам, для которых иностранный язык является профильным предметом, применяется коэффициент 0,5. В каждом мероприятии принимали участие не менее 25 человек.
2	Ведение деятельности посредством дистанционных образовательных технологий (обучение, консультирование)	1 - проведение 1 мероприятия для не менее 10 человек	Если обучение длится более чем 1 месяц, показатель фиксируется в месяц завершения обучения. Если мероприятие проводится менее чем для 10 человек, то показатель заполняется в месяц, когда суммарно количество обучающихся составляет не менее 10 человек. Обязательно должна быть предъявляемая фиксация мероприятия в сети интернет или локально. Обязательно должны быть доступные данные об обучаемом.
3	Ведение деятельности посредством вебинаров (их организация и проведение)	1 - организация вебинара для не менее 10 участников. 3 - проведение вебинара с не менее 10 удаленными участниками.	Баллы начисляются за каждый вебинар.
4	Использование на занятиях современных технических средств обучения, а также современных образовательных технологий	0,1 - за каждые 10% от ежемесячного объема преподавательской деятельности.	Необходимо наличие подтверждения использования (в программе, в расписании, в конспекте, в отзывах обучающихся)..

5	Ведение деятельности с молодыми специалистами, стажерами, учителями, имеющими длительный перерыв в педагогической деятельности	0,1 - за каждого курируемого молодого специалиста. 1 - за достижения курируемого молодого специалиста (победа в профессиональных конкурсах, повышение квалификации, подготовка им отличившихся учащихся).	Необходимо наличие в сети Интернет подтверждения кураторства. Также необходимо предъявить положительную оценку кураторства молодым специалистом не менее одного раза в месяц . Кураторство одного и того же специалиста по данному направлению не может быть более 12 месяцев.
6	Ведение деятельности по активизации и результативности использования информационных коммуникативных технологий и дистанционных образовательных технологий педагогическими работниками в профессиональной деятельности	0,3 - за каждые 10 специалистов, проявивших профессиональную активность в использовании информационных коммуникативных технологий и дистанционных образовательных технологий	Необходимо наличие подтверждение активности специалиста. Активность специалиста с одним и тем же продуктом и видом деятельности учитывается 1 раз. К сотрудникам, для которых информатика является профильным предметом, применяется коэффициент 0,5
7	Ведение деятельности по развитию и повышению качества физико-математического образования	1 - организация 1 мероприятия для не менее 25 человек	Обязательно наличие практической части - не менее 50% времени мероприятия. Необходимо подтверждение уровня качества и полезности мероприятия по мнению участников, удовлетворенность - не менее 90% участников. К сотрудникам, для которых математика и физика являются профильными предметами, применяется коэффициент 0,5
8	Ведение деятельности по интеграции общего и дополнительного образования, развитию внеурочных форм обучения в образовательном учреждении	0,5 - организация 1 мероприятия для не менее 25 человек	Обязательно наличие практической части - не менее 50% времени мероприятия. Необходимо подтверждение уровня качества и полезности мероприятия по мнению участников, удовлетворенность - не менее 90% участников.

9	Ведение деятельности по совершенствованию системы оценки качества образования (федерального, регионального, школьного уровня), в т.ч. работа с учителями по вопросам ГИА и ЕГЭ	1 - организация 1 мероприятия для не менее 25 человек	Обязательно наличие практической части - не менее 50% времени мероприятия. Необходимо подтверждение уровня качества и полезности мероприятия по мнению участников, удовлетворенность - не менее 90% участников.
10	Культура и этика общения со слушателями, с коллегами	лишение 1 - за каждую обоснованную жалобу со стороны слушателей или сотрудников Института 1 - в месяц при наличии обоснованных благодарностей от слушателей, организаций	Обоснованность определяет Ученый Совет и Совет трудового коллектива.

в) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Критерии оценки	Показатели (в баллах)	Примечание
1	Подготовка и публикация статей, сборников, методических материалов, буклетов, рабочих тетрадей слушателей, конспектов лекций лицензированных программ	От 1 до 5 за каждую публикации сверх обязательного минимума	Рекомендация к публикации и определение значимости разработки определяется Ученым Советом
2	Разработка и оформление дополнительных профессиональных образовательных программ, учебно-методических комплексов дисциплин	2 - за каждую программу повышения квалификации или стажировки 3 - за каждую программу профессиональной переподготовки	Необходимость разработки определяется Ученым Советом
3	Разработка и оформление новых учебных модулей имеющихся программ	1 - за каждый модуль	Необходимость разработки определяется заседанием кафедры
4	Разработка и опубликование дистанционных курсов	от 3 до 5 за каждый разработанный курс	Необходимость разработки определяется Ученым Советом
5	Представление опыта на конференциях, конкурсах по профилю	1 - за каждое предъявление опыта 3б - за победу или лауреатство в профильных профессиональных конкурсах	Необходимо наличие подтверждения предъявление опыта (программы, тезисы докладов, видеозаписи, материалы сети Интернет и пр.)

6	Научное руководство курсовых и дипломных работ студентов, слушателей	0,1 - за каждого курируемого специалиста. 1 - за достижения курируемого специалиста (защита проекта, получение документа)	Кураторство засчитывается к стимулированию, если защита проекта происходит не в подразделении/учреждении, где работает научный руководитель
7	Координация деятельности образовательных учреждений - Федеральных и региональных базовых площадок	0,2 за координацию деятельности каждой базовой площадки в случае наличия оформленного статуса, планов работы и ожидаемых результатов, раздела на сайте школы, предъявления актуальной информации в сети Интернет	Необходимо, чтобы в тот месяц, когда указывается показатель к стимулированию на базе или силами базового учреждения состоялось публичное мероприятие, а по итогам календарного года были опубликованы результаты совместной работы.
8	Координация образовательных проектов, программ регионального, федерального и международного уровня	От 1 до 5 за координацию каждого проекта, программы	Вес показателя определяется исходя из числа охваченных участников, значимостью и объемом обязательств.
9	Координация деятельности с партнерскими организациями	0,5 за координацию деятельности с каждым официальным партнером по образовательной деятельности	Необходимо наличие оформленного статуса, планов работы и ожидаемых результатов, предъявления актуальной информации в сети Интернет. Показатель указывается в тот месяц, когда силами партнеров или совместными усилиями состоялось публичное мероприятие, а по итогам календарного года будут опубликованы результаты совместной работы.
10	Организация и проведение встреч с авторами учебно-методических комплексов, учебников	0,5 - за организацию 1 мероприятия для не менее 25 человек	Необходимо наличие оформленного статуса (договор о сотрудничестве), планов работы и ожидаемых результатов, предъявления актуальной информации в сети Интернет.
11	Организация и проведение тематических конкурсов для учащихся, педагогов, образовательных учреждений	1 - за организацию 1 мероприятия для не менее 25 человек	Показатель заполняется в тот месяц, когда подведены итоги конкурса.
12	Ведение профильного сайта, раздела сайта, ветки форума, блога	От 1 до 2 - ежемесячно при безусловном обеспечении актуальности, научности и современности информации	Не может быть учтена деятельность по ведению деятельности посредством дистанционных образовательных технологий. Уровень содержания определяется профильной кафедрой, оформления Центром информатизации образования

13	Развитие клубной, неформальной образовательной деятельности	1 - за каждое мероприятие (не менее 25 человек) или ежемесячно при постоянно действующих объединениях	Необходимо наличие описания целей и задач, плана работы, ожидаемы результаты, подтверждения целесообразности и актуальности деятельности каждого объединения, направления. Число постоянных участников не должно быть менее 15. Необходимо предъявление оформленных тематических групп в социальных сетях и их активности.
14	Участие в экспертной и организационной деятельности смежных учреждений, служб, учредителя	0,5 - за участие в каждом мероприятии	Необходимо наличие распорядительного документа, подтверждающего участие
15	Развитие внешней независимой оценки своей деятельности, публичность	0,1 - ежемесячно при наличии в данном месяце независимой оценки деятельности сотрудника и/или упоминании о нем в сети интернет/средствах СМИ по направлению профессиональной деятельности	Необходимо наличие подтверждения

Стимулирующие выплаты ППС и педагогическим работникам, указанные в абзацах «б» и «в» устанавливаются приказом ректора на текущий квартал по итогам работы за предыдущий квартал (на первый квартал текущего года по итогам работы за предыдущий год).

Размер стимулирующих выплат на сотрудника рассчитывается по формуле:

$$B_{\text{инд}} = \text{СЧФОТ} / B_{\text{сум}} \times B_{\text{инд}}, \text{ где}$$

СЧФОТ – часть фонда оплаты труда, предусмотренная на стимулирующие выплаты,

$B_{\text{сум}}$ – сумма всех баллов, набранных всеми работниками Института отнесенными к ППС и педагогическим работникам,

$B_{\text{инд}}$ – количество баллов, набранных сотрудником в течение квартала.

В тех случаях, когда сотрудники Института из числа ППС и педагогических работников привлекаются для оказания услуг по гражданско-правовым договорам в основное рабочее время, при определении размера стимулирующих выплат время, затраченное для оказания услуг по таким договорам, не учитывается.

2.4.6.2. Для работников из числа административно-управленческого состава, учебно-вспомогательного персонала и прочего обслуживающего персонала:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты труда - до 500%;
- б) выплаты за качество выполняемых работ – до 500%;
- в) премиальные выплаты по итогам работы – без ограничения.

Выплаты, предусмотренные абзацами «а»-«в» настоящего пункта, устанавливаются по итогам работы за календарные месяц, квартал, полугодие и год. Выплаты, предусмотренные абзацами «а»-«в» настоящего пункта, могут устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютном выражении.

Стимулирующие выплаты работникам осуществляются как за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, так и за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.4.7. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3. Условия оплаты труда ректора Института, проректоров и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата ректора, проректоров, заведующего учебной частью и главного бухгалтера Института состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад ректора, определяемый трудовым договором, устанавливается в порядке, определенном Министерством социальной политики и труда Калининградской области.

3.3. Должностные оклады проректоров, главного бухгалтера и заведующего учебной частью устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностного оклада ректора Института.

3.4. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются для проректоров, заведующего учебной частью и главного бухгалтера Института в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством и нормативными правовыми актами, в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Министерство образования Калининградской области может устанавливать ректору выплаты стимулирующего характера.

3.6. Премирование ректора осуществляется Министерством образования Калининградской области с учетом результатов деятельности Института.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается ректором Института.

4.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Института.

4.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Института: кафедра, кабинет, центр и т.п. в соответствии с уставом Института.

4.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Институтом самостоятельно.

Работники Института, не относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, состоящие в штате Института, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в основное рабочее время с согласия работодателя в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

5. Заключительные положения

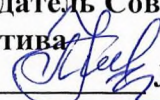
5.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на выполнение государственного задания, могут направляться Институтом на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты составляет от 10 до 30 процентов от всего объема средств, предусмотренных на оплату труда.

От работодателя:
Ректор

23.12.2024

Л.А. Зорькина

От работников:
Председатель Совета трудового коллектива


Л.Н. Климова
23.12.2024

Приложение 2
к коллективному договору государственного автономного учреждения
Калининградской области дополнительного профессионального
образования «Институт развития образования» на 2024 -2027 годы

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1.	Обеспечение аптечками	По смете	1 раз в год	начальник административно-хозяйственного управления
2.	Замена огнетушителей	По смете	Согласно паспорта огнетушителя	начальник административно-хозяйственного управления
3.	Приобретение оргтехники	По смете	По мере необходимости	начальник административно-хозяйственного управления
4.	Приобретение мебели	По смете	По мере необходимости	начальник административно-хозяйственного управления
5.	Косметический ремонт кабинетов и рабочих мест	По смете	По мере необходимости	начальник административно-хозяйственного управления
6.	Приобретение иного инвентаря и оборудования	По смете	По мере необходимости	начальник административно-хозяйственного управления
7.	Проверка соблюдения требования правил пожарной безопасности	По смете	В соответствии с нормативными правовыми актами	начальник административно-хозяйственного управления
8.	Обеспечение СИЗ и смывающими и обезвреживающими средствами	По смете	По мере необходимости	начальник административно-хозяйственного управления
9.	Специальная оценка условий труда	По смете	2025 год	менеджер по персоналу

Работодатель ежегодно разрабатывает и утверждает План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

От работодателя:
Ректор

Л.А. Зорькина
2024 г.



От работников:
Председатель Совета трудового коллектива

Л.Н. Климова
23.12.2024

«23»

Приложение 3
к коллективному договору
государственного автономного учреждения
Калининградской области дополнительного
профессионального образования
«Институт развития образования»
на 2024 -2027 годы

Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ	Норма выдачи в год	Пункт типовых норм
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	171
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
2.	Водитель	Перчатки с точечным покрытием	12 пар	11
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
3.	Дежурный по зданию	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	163
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
4.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

2. Обеспечение спецодеждой и СИЗ осуществляется в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

От работодателя:

Ректор

«13»



От работников:

Председатель Совета трудового коллектива

«13»

Л.Н. Климова

2024 г.

Приложение 4
к коллективному договору
государственного автономного учреждения
Калининградской области дополнительного
профессионального образования
«Институт развития образования»
на 2024 -2027 годы


Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств


№ п/п	Наименование профессии (должности)	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц	Пункт типовых норм
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений, Дворник; уборщик территорий	мыло туалетное (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)	200 гр. (250мл)	7
		регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	100 мл	10
		средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	2
2.	Водитель	мыло твердое туалетное (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)	200 гр. (250 мл)	7
		регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	100 мл	10
		средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл	1

2. Обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами осуществляется в соответствии с Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

От работодателя:
Ректор

От работников:
Председатель Совета трудового коллектива


Л.А. Зорькина
«23» _____ 2024 г.


Л.Н. Климова
«23» _____ 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о моральном и материальном стимулировании сотрудников государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной и моральной заинтересованности сотрудников Института в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения и укрепления материально-технической базы института, привлечения и закрепления в Институте высококвалифицированных кадров.

1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

1.2.1. Объявление благодарности в приказе ректора.

1.2.2. Награждение почетной грамотой Института.

1.2.3. Представление к награждению наградами Министерства образования Калининградской области, наградами Калининградской области.

1.2.4. Представление к награждению ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти.

1.2.5. Представление к присвоению почетного звания Российской Федерации, награждению государственными наградами.

1.2.6. Установление выплат стимулирующего характера.

2. Объявление благодарности в приказе ректора.

2.1. Благодарность ректора в приказе объявляется:

2.1.1. За выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями.

2.1.2. За активное участие в отдельных мероприятиях Института.

2.2. Если действующим законодательством, коллективным договором, локальными актами Института за выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями и активное участие в отдельных мероприятиях Института предусмотрено установление выплат стимулирующего характера, объявление благодарности не может заменить установление указанных выплат.

3. Награждение почетной грамотой Института.

3.1. Сотрудники Института награждаются почетной грамотой за долголетний, добросовестный труд.

4. Представление к награждению наградами Министерства образования Калининградской области, наградами Калининградской области.

4.1. Сотрудники Института представляются к награждению наградами Министерства образования Калининградской области и наградами Калининградской области за долголетний добросовестный труд к юбилейным и памятным датам.

4.2. Представление осуществляется в порядке, установленном соответствующими законодательными и нормативными правовыми актами.

5. Представление к награждению ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти.

5.1. Работники Института представляются к награждению ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти в соответствии с нормативными правовыми актами соответствующих федеральных органов исполнительной власти..

6. Представление к присвоению почетного звания Российской Федерации, награждению государственными наградами.

6.1. Работники Института представляются к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами в порядке, установленном Указами Президента РФ и иными нормативными правовыми актами.

7. Установление выплат стимулирующего характера.

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда.

8. Оказание материальной помощи.

8.1. Материальная помощь выплачивается при наличии достаточных финансовых средств.

8.2. Материальная помощь может оказываться отдельным работникам Института по заявлениям, группам сотрудников или всем сотрудникам к юбилейным и праздничным датам; на случай смерти сотрудников и близких родственников.

8.3. Материальная помощь может оказываться также бывшим сотрудникам института находящимся на заслуженном отдыхе по заявлениям, к юбилейным и праздничным датам.

От работодателя:
Ректор
_____ Л.А.Зорькина
«23» _____ 2024 г.

От работников:
Председатель Совета трудового
коллектива
_____ Л.Н. Климова
«23» _____ 2024 г.

