

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 2

Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Корпоративный университет Правительства Самарской области»

Коллективный договор на 2023 – 2026 годы



От работодателя:

И.о. директора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Корпоративный университет Правительства Самарской области»




В.Н. Касатиков

24.10.2025

От работников:

Главный консультант отдела проектного управления государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Корпоративный университет Правительства Самарской области»


О.А. Алмаева

24.10.2025

1. Изложить преамбулу (вводную часть) Коллективного договора в следующей редакции:

«Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Корпоративный университет Правительства Самарской области» (далее – Учреждение), создание благоприятных условий деятельности Учреждения, выполнения требований законодательства о труде, охраны труда и настоящего договора.».

2. Внести в Раздел I «Общие положения» следующие изменения:

изложить пункт 1.2 в следующей редакции:

«Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель – государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Корпоративный университет Правительства Самарской области» в лице и.о. директора Учреждения Касатикова Валерия Николаевича, именуемая далее «Работодатель», с одной стороны;

Работники Учреждения, осуществляющие обеспечение деятельности Учреждения, в лице представителя работников, избранного на общем собрании, с другой стороны.

Полномочия представителя работников подтверждаются протоколом общего собрания трудового коллектива от 15 ноября 2023 года № 2.».

3. Внести в Раздел II «Трудовые отношения» следующие изменения:

подраздел 8 «Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора» дополнить пунктом 8.3 следующего содержания:

«8.3. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации при увольнении, округление дробного количества дней производится в пользу работника.».

4. Внести в Раздел III «Рабочее время и время отдыха» следующие изменения:

изложить пункт 10.1 в следующей редакции:

«Продолжительность ежегодного основного отпуска у директора, заместителей директора и начальников отделов, чья деятельность связана с руководством образовательной, научной, творческой, научно-методической, методической деятельностью, педагогических работников – 56 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного отпуска у непедagogических работников – 28 календарных дней.».

5. Внести в Раздел IV «Оплата и нормирование труда. Гарантийные, стимулирующие и компенсационные выплаты» следующие изменения:

подраздел 13 «Общие положения об оплате труда» дополнить пунктом 13.9 следующего содержания:

«13.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.»;

подраздел 17 «Порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера Работникам Учреждения» дополнить пунктом 17.15 и подпунктами 17.15.1 – 17.15.5 следующего содержания:

«17.15. Выплаты стимулирующего характера, а именно премия по итогам работы за месяц (год) и единовременная премия могут выплачиваться за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

17.15.1. Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц (год) осуществляется в целях их поощрения за добросовестное исполнение обязанностей и усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

17.15.2. Основанием для начисления премии по итогам работы за месяц (год) работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

17.15.3. Премия по итогам работы за месяц начисляется на должностной оклад без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

17.15.4. Единовременное премирование работников Учреждения может осуществляться за выполнение особо важных и ответственных поручений и срочных работ, при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, государственными наградами Самарской области, наградами высших органов государственной власти Самарской области, в связи с государственными праздниками (Международный женский день и День защитника отечества), в связи с профессиональным праздником (День психолога), к знаменательным датам со дня основания Учреждения.

17.15.5. Размер единовременной премии может быть определен как в процентном отношении к должностному окладу работника Учреждения, так и в абсолютном размере, начисляется на должностной оклад без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.»;

пункт 18.7 изложить в следующей редакции:

«Размер часовой ставки при расчете оплаты сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления суммы должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии), ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы, ежемесячной надбавки за продолжительность работы, ежемесячной надбавки за классность водителю автомобиля, премии по итогам работы за месяц, установленных работнику в месяце, когда он привлекался к сверхурочной работе или работе в выходные и нерабочие праздничные дни, на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.»;

подраздел 19 «Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи» изложить в следующей редакции:

«19.1. Работнику Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в следующих случаях:

длительное заболевание работника Учреждения, необходимость дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату дееспособности;

утрата в крупных размерах имущества, факт, который установлен правоохранительными органами, в результате пожара, наводнения, кражи и других обстоятельств;

юбилейные даты (50, 55, 60, 65 со дня рождения);

увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

смерть близких родственников (родителей, супруга(и), детей);

рождение, усыновление ребенка, вступление в брак;

другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.

19.2. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению с приложением соответствующих документов.

19.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику Учреждения материальной помощи является его заявление с приложением соответствующих документов.

19.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.».