

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Волгоградская государственная академия последипломного образования»
на 2023- 2026 годы

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 2222-2023-617
« 12 » сентября 20 23 г.
номер в журнале регистрации 2222
Ответственный за регистрацию
Иванов И.И.
Ивановская И.И.

Рассмотрен и утвержден на собрании
трудового коллектива государственного
автономного учреждения
дополнительного профессионального
образования «Волгоградская
государственная академия
последипломного образования»
«05» сентября 2023 г., протокол № 2

г. Волгоград
«05» сентября 2023 г.

I. 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 автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (далее по тексту – образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;
- Региональное отраслевое соглашение между комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области и Волгоградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2022 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Куликовой Светланы Вячеславовны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Акентьевой Екатерины Николаевны (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с момента вступления в силу.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора, эффективного контракта) ознакомить работников с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. С учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организации при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н, обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора (эффективного контракта), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2.4. При включении в трудовой договор (эффективный контракт) дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором.

2.2.5. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.7. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.8. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора (эффективного контракта).

«Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно - эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации и других технических средств, и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору"

2.2.10. Информировать председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ; соблюдать аналогичный порядок информирования и при массовых увольнениях работников.

2.2.11. При сокращении штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- относящиеся к категории педагогических работников и приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бюджетной или коммерческой основе.

2.2.12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.13. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации в случае расторжения трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя.

2.2.14. С учетом мнения первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, а также перечень профессий и специальностей, которым необходимо пройти такое обучение, на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.15. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.16. При направлении работников в служебные командировки по распоряжению руководителя образовательной организации или лица, исполняющего его обязанности, устанавливать и выплачивать суточные за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей – при командировках в пределах территории Волгоградской области;

300 рублей – при командировках за пределы Волгоградской области.

2.2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Педагогическим работникам предоставляется право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.4. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у данного работодателя, иными локальными нормативными актами работодателя, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с Профкомом.

3.2. Для работников образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением тех категорий работников, которые указаны в п. 3.3 настоящего коллективного договора.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации, определяется правилами внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР), графиками работы, трудовым договором (эффективным контрактом).

3.5. Планирование и учет выполнения работы педагогическими работниками (далее – ПР) в обязательном порядке осуществляется по следующим основным видам:

- а) *организационно-педагогическая работа* (включая подготовку планирующей и отчетной документации по реализации дополнительных профессиональных программ);
- б) *учебная работа / образовательная деятельность* (учебная нагрузка);
- в) *учебно-методическая работа*;
- г) *научно-методическая работа*;
- д) *научно-исследовательская работа*.

3.5.1. Планирование и учет выполнения объема работы ПР производится дифференцированно по занимаемым должностям – профессор, доцент, старший преподаватель.

3.5.2. Планирование объемов видов работы, выполняемой по ставкам профессора, доцента, старшего преподавателя, производится, как правило, внутри оптимальных интервалов, выраженных в процентах от годового бюджета рабочего времени:

а) *учебная работа* 27,8% – 38,5%, в том числе: *профессора* до 27,8%; *доцента* до 33,1%; *старшего преподавателя* до 38,5%;

б) *научно-исследовательская работа* 9,1% – 20,2%, в том числе: *профессора* до 20,2%; *доцента* до 13,4%; *старшего преподавателя* до 9,1%;

в) *научно-методическая работа* 9,5% – 22,9%, в том числе: *профессора* до 22,9%; *доцента* до 17,1%; *старшего преподавателя* до 9,5%;

г) *учебно-методическая работа* 6,8% – 13,5%, в том числе: *профессора* до 6,8%; *доцента* до 12,6%; *старшего преподавателя* до 13,5%;

д) *организационно-педагогическая работа* 22,3% – 29,5%, в том числе: *профессора* до 22,3%; *доцента* до 23,9%; *старшего преподавателя* до 29,5%.

3.5.3. Перечисленные объемы работ каждого педагогического работника должны в сумме составлять 1872 акад. час (или 1404 астрономических часа) в год из расчета продолжительности учебного года в образовательной организации 39 недель с учетом работы на полную ставку.

3.5.4. Бюджет рабочего времени работника, принятого на неполную ставку (по совместительству / совмещению) профессора, доцента, старшего преподавателя, определяется в зависимости от занимаемой части ставки в процентах от общего годового бюджета рабочего времени педагогических работников в 1872 акад. часа.

3.5.5. При планировании учебной работы (образовательной деятельности) работников образовательной организации, совмещающих должности профессоров и доцентов на кафедрах, в центрах, их учебная нагрузка по предложению ректората может быть сокращена в процентах от объема учебной работы (образовательной деятельности) по занимаемой ставке (части ставки), а именно:

- проректоров – на 20%;
- советника при ректорате – 15%;
- начальника учебно-методического управления – на 15%.

3.5.6. Конкретный объем каждого вида работы, выполняемого педагогическими работниками определяется исходя из утвержденных в образовательной организации нормативов с учетом ежегодно устанавливаемой в образовательной организации нормативной учебной нагрузки и разрабатываемых на каждый год почасовых схем структурирования учебной работы в рамках реализации дополнительных профессиональных программ (*Приложение 1*).

3.6 Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме до момента осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта).

3.7. Преподавателям организации, осуществляющую образовательную деятельность по программам дополнительного профессионального образования, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации (ректором) из расчета на 10 учебных месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Руководитель образовательной организации (ректор) должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

3.9. Периоды отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации дополнительных профессиональных программ) для слушателей либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

3.10. Для работников образовательной организации устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общим выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.11. Работодатель обязан согласовывать с Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.12. ПВТР образовательной организации в течение рабочего дня для педагогических и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается ПВТР образовательной организации или по соглашению между работником и работодателем.

3.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам учреждения, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный, технический персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои

трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

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

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

3.15. Стороны договорились о том, что работники образовательной организации имеют право на предоставление им дополнительных дней отдыха с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- для подготовки к 1 сентября и сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 3 календарных дня (30-31 августа, 1 сентября);
- рождения ребенка – 3 календарных дня, но не позднее 14 дней с момента рождения ребенка;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня (1 день до даты бракосочетания и в день бракосочетания);
- бракосочетания работника – 3 календарных дня (за 1 день до бракосочетания, в день бракосочетания и 1 день после бракосочетания);
- похорон близких родственников (родителей, детей, мужа/жены, полнородных и неполнородных братьев и сестер, дедушек и бабушек со стороны матери и (или) отца) – 2 календарных дня.

3.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в год;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней.

3.17. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ). Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644.

Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется образовательной организацией самостоятельно по согласованию с Профкомом. При этом рекомендуется в первоочередном порядке предоставлять длительные отпуска для выполнения творческих работ, восстановления здоровья работников в реабилитационный период после длительного лечения.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.

Длительный отпуск не может быть разделен на части. В случае выхода работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем не предоставляются.

Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом (справкой).

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

3.18. Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года, если предусмотрено частичное или полное сохранение за работником заработной платы или производятся выплаты из внебюджетных поступлений и при условии, что в пенсионный фонд Российской Федерации в этот период времени на лицевой счет педагога производятся отчисления страховых взносов.

3.19. В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске сроком до 1 года, не засчитывается.

3.20. Профком обязуется:

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

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

3.20.3 Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что:

4.1. Регулирование вопросов оплаты труда в образовательной организации осуществляется Трудовым кодексом РФ и Положением об оплате труда работников образовательной организации.

4.2. Положение об оплате труда работников образовательной организации разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

4.3. В целях поощрения работников образовательной организации за качественно выполненную работу работодателем обязательно должны быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

4.3.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

4.3.2. выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за квалификационную категорию (классность) водителям автомобилей;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

4.3.3. надбавка за общий трудовой стаж;

4.3.4. премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.4. Размер и порядок выплаты иных стимулирующих выплат определяются работодателем самостоятельно.

4.5. Работникам, награжденным государственными и ведомственными наградами (орденами и медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками) выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации при наличии в ее бюджете средств на указанные цели.

4.7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (эффективного контракта) (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (эффективного контракта) (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию или инвалидности в размере не более двух должностных окладов за счет средств работодателя.

5.2.4. При наличии средств в бюджете образовательной организации на соответствующие цели оказывать материальную помощь определенным категориям работников, в том числе, работникам, нуждающимся в длительном амбулаторном и стационарном лечении, многодетным матерям, матерям-одиночкам, вдовам, матерям, имеющим детей-инвалидов, инвалидам детства.

Решение о выплате материальной помощи работникам работодатель принимает на основании письменного заявления работника с приложением к нему соответствующих документов, подтверждающих необходимость предоставления материальной помощи в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации, определяющим порядок, условия и размер выплаты материальной помощи.

Члены профсоюза имеют право на получение дополнительной материальной помощи из средств первичной профсоюзной организации.

5.2.5. Выделять средства из фонда заработной платы на премирование работников в связи с юбилейными датами:

- женщинам – 50, 55, 60, 65, 70 лет;
- мужчинам – 50, 55, 60, 65, 70 лет.

Данным категориям работников, являющихся членами профсоюза, выборный орган первичной профсоюзной организации может осуществлять дополнительные выплаты.

5.2.6. В случае смерти работника образовательной организации производить выплаты его семье в размере не более двух должностных окладов; в случае смерти близких родственников работника (родителей, супругов, детей) – не более одного должностного оклада. Данным категориям работников, являющихся членами профсоюза, выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет дополнительные выплаты.

5.2.7. Производить выплаты в размере не более двух должностных окладов в случае рождения ребёнка. Данным категориям работников, являющихся членами профсоюза, выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет дополнительные выплаты.

5.3. Преподаватели и другие высокопрофессиональные работники образовательной организации имеют право выполнять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты труда в пределах до 300 часов в год, которые не считаются совместительством.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в образовательной организации в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

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

6.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профкомом.

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

6.1.7. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических, а также внеочередных медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет.

6.1.10. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 5-ти минимальных размеров оплаты труда, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.12. Создать на паритетной основе совместно с Профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.13. Оказывать содействие техническому (главному техническому) инспектору труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.14. Проводить за свой счет обучение работников профессиональной образовательной организации санитарному минимуму.

6.1.15. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Извещать немедленно ректора, проректоров, начальника административно-хозяйственного отдела либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

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

6.5. Профком обязуется:

6.5.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, охрану труда.

6.5.2. Избирать и организовывать работу уполномоченного лица по охране труда.

6.5.3. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия, охрану труда, санитарные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Предоставлять Профкому по его письменным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, и другим.

7.3.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.5. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения (как минимум одно помещение) как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.6. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.8. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.10. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения Профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению государственными, ведомственными и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установление порядка планирования и учета основных видов профессиональной деятельности, выполняемой педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава образовательной организации;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск;
- установление перечня профессий должностей работников, работа в которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.6. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

7.7. С предварительного согласия Профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия Профкома производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены Профкома освобождаются от работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

7.11. Члены Профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другие.

7.12. Членам выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, работодатель предоставляет для выполнения профсоюзной работы с сохранением среднего заработка до 5 часов в неделю (учебная нагрузка преподавателей – членов выборного органа первичной профсоюзной организации снижается на 10%) по представлению председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (пункт 5 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.13. Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, в совещаниях, проводимых работодателем, в том числе, и в структурных подразделениях образовательной организации, на которых принимаются решения по экономическому положению работников, условиям их труда, развитию социальной сферы. Работодатель образовательной организации (ректор) своевременно информирует о проведении указанных заседаний.

7.14. В бюджете выборного органа первичной профсоюзной организации предусматривается выделение средств на его текущие хозяйственные нужды, а также на ежемесячное премирование профсоюзных активистов, осуществляющих организационную работу и ведение всей его документации.

7.15. Работодатель обязуется соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы (статьи 374, 376 ТК РФ).

7.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации не допускается в течение двух лет после окончания срока его полномочий (статья 376 ТК РФ). Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право при поддержке соответствующего структурного подразделения образовательной организации выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение им почетных званий и награждение государственными, ведомственными и иными наградами, знаками отличия в установленном в образовательной организации порядке.

7.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации отчитывается о своей деятельности перед профсоюзным собранием.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Профком профессиональной образовательной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза. В случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

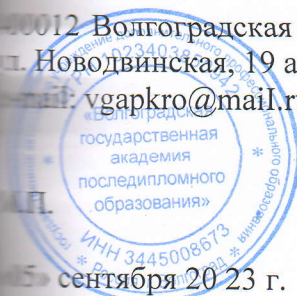
9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Директор государственного автономного
образования дополнительного
профессионального образования
Волгоградская государственная академия
последипломного образования»

 С.В. Куликова

400012 Волгоградская область, г. Волгоград,
ул. Новодвинская, 19 а
e-mail: vgapkro@mail.ru www.vgapkro.ru



«05» сентября 2023 г.

От работников:

и.о. председателя первичной профсоюзной
организации государственного автономного
учреждения дополнительного
профессионального образования
«Волгоградская государственная академия
последипломного образования»

 Л.П. Тягушева

400012 Волгоградская область, г. Волгоград,
ул. Новодвинская, 19 а
e-mail: en3019@yandex.ru

М.П.

«05» сентября 2023 г.

3. НОРМЫ ВРЕМЕНИ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ И УЧЕТА УЧЕБНОЙ РАБОТЫ (учебной нагрузки)

4.1. Объем учебной работы (учебной нагрузки) измеряется в **академических часах**.

4.2. Планирование и учет видов учебной работы (учебной нагрузки) осуществляются с применением следующих **норм времени**:

Виды учебной работы	Нормы времени	Примечания
Проведение аудиторных занятий (в том числе онлайн)	При очной форме обучения по фактически затраченному времени в акад. час согласно учебно-тематическому плану и расписанию учебных занятий (за исключением проката видеолекций)	При первичном прокате видеолекции для занятий в заочной форме обучения с применением ДОТ, электронного обучения преподавателю устанавливается объем учебной нагрузки по фактически затраченному времени, при последующих прокатах – 50% от фактически затраченного времени. Прокат видеолекции в формате диалога 2-х преподавателей (первичный и последующий нормативы устанавливаются каждому). При проведении онлайн лекции объем учебной нагрузки устанавливается по фактически затраченному времени
Проведение интерактивных занятий	По фактически затраченному времени в акад. час каждому преподавателю, участвующему в интерактиве (согласно учебно-тематическому плану и расписанию занятий)	Согласно решению кафедры и реализуемой программе (не более двух преподавателей)
Проведение консультаций по учебным дисциплинам (модулям), стажировке для слушателей	0,15 на 1 человека (при очной форме обучения из расчета 25 человек в группе) 0,5 часа на 1 слушателя при организации стажировки	Согласно расписанию занятий и реализуемой программе по учебному и учебно-тематическому плану

Прием зачетов согласно учебно-тематическому плану	При устной форме зачета (на основе предварительного тестирования) – 4 акад. час на группу слушателей каждому преподавателю.	Не более 2 преподавателей.
Прием экзаменов согласно реализуемой программе и учебно-тематическому плану (в том числе комплексных экзаменов)	8 акад. час на группу слушателей каждому преподавателю	Состав комиссии в зависимости от трудоемкости программы: - до 72 акад. час – не более двух членов комиссии; - свыше 72 акад. час – не более трех членов комиссии (во всех случаях, включая председателя комиссии)
Проведение «входной» диагностики уровней личностно-профессионального развития слушателей с последующей обработкой материалов	0,1 акад. час на одного слушателя	За счет времени на контрольно-диагностические мероприятия
Проверка письменных контрольно-диагностических материалов текущей аттестации:	0,15 акад. час. (промежуточный контроль очной формы) 0,5 акад. час (практическая работа при очно-заочной форме обучения)	Все виды контрольно-диагностических материалов слушателей планируются реализуемой программой и учебно-тематическим планом (раздел «Контрольно-диагностические мероприятия»).
Организация контроля и диагностики успешности слушателей, осваивающих on-line-курс, и проверка работ слушателей	<i>Тестирование</i> – 0,2 акад. час (на один тест, валидный содержанию on-line-курса) <i>Контрольная работа</i> по содержанию on-line-курса – 0,3 акад. час на работу <i>Практическая работа</i> (по содержанию on-line-курса) – 0,5 акад. час на работу	Методические указания по тестированию, выполнению контрольных работ и проектов, а также материалы, представленные слушателем, являются формой отчетности
Руководство стажировкой слушателей (в базовых образовательных организациях стажировочной площадки)	По объему стажировочного модуля с предоставлением Дневников стажировки (согласно реализуемой программе и учебно-тематическому плану)	Не более двух руководителей стажировки

Примечания:

- 1) При расчете практических, лабораторных, семинарских занятий (с применением информационно-коммуникационных технологий) группа слушателей может делиться на подгруппы согласно

реализуемой программе и на основании приказа о реализации программы в Академии.

- 2) Суммарная нагрузка на слушателя, включающая аудиторные и внеаудиторные занятия, может составлять 8 акад. час в день (что эквивалентно 6 астрономическим часам).
- 3) Контрольно-диагностические мероприятия (экзамены, зачеты, диагностики и т.п.), аудиторные и внеаудиторные занятия обсчитываются в акад. час (1 акад. час = 45 мин., включая 40 мин. учебного времени + 5 мин. времени на перерыв).
- 4) Проверка контрольных работ и других материалов контрольно-диагностического предназначения (кроме экзаменов), предусмотренных реализуемой программой, предусматривается индивидуальным планом учебной нагрузки и осуществляется преподавателями за пределами расписания занятий, не входя в общий объем аудиторных и внеаудиторных занятий, проведенных преподавателем в течение учебного / рабочего дня.
- 5) Курсовые и контрольные работы, дипломные проекты и другие материалы контрольно-диагностических мероприятий являются формой отчетности.

4. НОРМЫ ВРЕМЕНИ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ И УЧЕТА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

4.1. Научно-исследовательская работа планируется и учитывается в академических часах на основе следующих **норм времени**:

Виды научно-исследовательской работы	Нормы времени	Примечания
Публикация научно-исследовательских результатов по основным направлениям образовательной и научно-методической деятельности, утвержденным в Академии, а именно: - написание и подготовка к изданию научных монографий - написание научных статей по теме исследования для опубликования в изданиях, рекомендованных ВАК РФ - написание научных статей по теме исследования для опубликования в зарубежных изданиях - написание научных статей по теме исследования для опубликования в изданиях, зарегистрированных в РИНЦ - написание научных статей по теме исследования для опубликования в педагогической печати регионов - подготовка отчетов по результатам теоретических, опытно-экспериментальных, внедренческих работ в учреждениях, имеющих статус РИП, стажировочной площадки, лаборатории инновационного развития, ресурсного центра, базовой образовательной организации	50 акад. час за печ. лист (соавторы часы делят согласно авторскому вкладу) 70 акад. час за печ. лист (соавторы часы делят согласно авторскому вкладу) 60 акад. час за печ. лист (соавторы часы делят согласно авторскому вкладу) 50 акад. час за печ. лист (соавторы часы делят согласно авторскому вкладу) 25 акад. час за печ. лист (соавторы часы делят согласно авторскому вкладу) 15 акад. час за печ. лист (соавторы часы делят согласно авторскому вкладу)	При условии опубликования При условии опубликования в изданиях, рекомендованных ВАК РФ При условии опубликования При условии опубликования и регистрации в РИНЦ При условии опубликования в педагогической печати регионов (без регистрации в РИНЦ) При условии опубликования в педагогической печати и отражения в плане Академии
Руководство межкафедральными научно-исследовательскими проектами, программами РИП, стажировочных площадок, лабораторией	80 час в год	При условии отражения в плане Академии

инновационного развития		
Проведение докторского исследования по проблемам инновационного развития системы образования региона и написание диссертации	100 акад. час за каждый год на протяжении 6 лет	При условии отражения в планах и ежегодных отчетах
Проведение кандидатского исследования по проблемам инновационного развития системы образования региона и написание диссертации	60 акад. час в год на протяжении 4 лет	При условии отражения в планах и ежегодных отчетах
Подготовка годовых отчетов по итогам научно-исследовательской работы	20 акад. час	При наличии ежегодных отчетов
Проведение научного исследования в рамках годового плана по направлениям образовательной и научно-методической работы Академии: - профессором кафедры - доцентом кафедры - ст. преподавателем кафедры	90 акад. час 80 акад. час 60 акад. час	При условии отражения в планах и ежегодных отчетах
Участие в инновационных, апробационных, внедренческих работах по программам образовательных учреждений, имеющих статус РИП, стажировочной площадки, лаборатории инновационного развития, ресурсного центра, базовой образовательной организации: - профессора кафедры - доцента кафедры - ст. преподавателя кафедры	80 акад. час 70 акад. час 50 акад. час	При условии отражения в планах и ежегодных отчетах
Консультирование инновационной деятельности в образовательных учреждениях региона (по заказам и договорам)	50 акад. час	При условии отражения в планах и ежегодных отчетах
Рецензирование / оппонирование докторской диссертации	25 акад. час / 30 акад. час	При наличии подтверждающих документов
Рецензирование (оппонирование) кандидатской диссертации	15 акад. час / 25 акад. час	При наличии подтверждающих документов
Подготовка отзывов на автореферат: - докторской диссертации - кандидатской диссертации	25 акад. час 15 акад. час	При наличии подтверждающих документов
Подготовка отзыва ведущей организации на диссертационное исследование: - докторское - кандидатское	25 акад. час 15 акад. час	При наличии подтверждающих документов

Руководство научными исследованиями процессов модернизации и инновационного развития образования (в т.ч. для обеспечения региональной образовательной системы высококвалифицированными научно-педагогическими кадрами)	- 50 акад. час в год (за одно исследование докторского уровня) - 25 акад. час в год (за одно исследование кандидатского уровня)	По решению Совета Академии: - одно д/иссл. на одного руководителя - до двух к/иссл. на одного руководителя
--	--	--

5. НОРМЫ ВРЕМЕНИ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ И УЧЕТА УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

6.1. Учебно-методическая работа планируется и учитывается в *академических часах* на основе следующих **норм времени**:

Содержание и виды учебно-методической работы	Нормы времени	Примечание
Разработка конспектов лекций, семинарских, практических и других видов занятий по отдельным вопросам реализуемой программы	5 акад. час на 2-х часовое занятие	По плану кафедры и при условии отражения в плане редакционно-издательской деятельности (РИД)
Составление для слушателей аннотированных библиографических справочников и указателей к спискам литературы и электронных источников (согласно реализуемой программе)	10 акад. час за печ. лист	При условии библиографического оформления рукописи
Подготовка текста и педагогического сценария лекции или иного занятия для обсуждения на заседании кафедры (в целях видеозаписи для последующего проката)	20 акад. час (на 2-х часовое занятие)	
Составление и написание <i>методических изданий</i> : методических пособий, методических рекомендаций, методических писем, методических памяток, методических указаний согласно реализуемым программам	20 акад. час за печ. лист	По плану кафедры / структурного подразделения и при условии включения в план РИД
Написание (составление) <i>учебно-методических изданий</i> : учебно-методических пособий, методических указаний к лабораторным работам, методических указаний к практикумам и др.	35 акад. час за печ. лист	По плану кафедры / структурного подразделения и при условии включения в план РИД
Написание (составление) <i>учебных изданий</i> : - учебников - учебных пособий (в т.ч. учебных пособий-хрестоматий, - курсов лекций - сборников упражнений и задач - сборников кейсов (в т.ч. с решениями)	60 акад. час за печ. лист 40 акад. час за печ. лист 50 акад. час за печ. лист 50 акад. час за печ. лист	По плану кафедры / структурного подразделения и при условии включения в план РИД
Составление сборников специальных текстов на иностранных языках	15 акад. час за печ. лист.	
Составление и формирование комплектов программно-методического обеспечения реализуемых	15 акад. час (на один комплект)	По решению кафедры / структурного

программ (в том числе на дистанционную платформу)		подразделения
Разработка мультимедийных презентаций для учебных занятий (в том числе для учебных модулей, реализуемых с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения)	6 акад. час на одну презентацию (объемом 18-20 слайдов). При меньших или больших объемах часы рассчитываются пропорционально.	На модуль 12 акад. час – 2 мульт. презентации объемом не менее 20 слайдов
Подготовка к изданию авторами (составителями) в рамках редакционно-издательского процесса: учебников, учебных пособий, учебно-методических пособий, методических рекомендаций, сборников упражнений и задач, кейсов, методических указаний, курсов лекций и др.	5 акад. час за печ. лист.	Согласно плану РИД
Разработка рабочей тетради слушателя	18 акад. час за печ. лист	При условии включения в комплект программно-методического обеспечения реализуемой программы
Разработка дневника стажерской практики	6 акад. час за печ. лист	При условии включения в комплект программно-методического обеспечения реализуемой программы
Разработка лабораторных и практических работ (по предмету или по виду деятельности)	6 акад. час на одну работу	При условии включения в комплект программно-методического обеспечения реализуемой программы
Запись видеолекции, обучающего семинара	По удвоенной фактической продолжительности видеолекции	При записи видеолекции в диалоге 2-х преподавателей удвоенный норматив устанавливается каждому
Разработка стажировочных модулей при реализации программы в форме стажировки (содержание модуля, формы и виды занятий,	8 акад. час (для модуля в 6 акад. час)	

базовая технология, контрольно-диагностические мероприятия)	16 академ. час (для модуля в 12 академ. час)	
Составление индивидуальной рабочей программы и индивидуального учебного графика ее освоения слушателем с применением дистанционных образовательных технологий	10 академ. час на 1 слушателя	Входит в состав УМК программы, реализуемой с применением ДОТ, ЭО
Подготовка материалов для самостоятельной работы слушателя	На модуль 12 академ. час: 0,5 академ. час на 1 ед.	На модуль 12 академ. час: - Контрольная работа (открытое задание, эссе и пр.) – 1 ед. (по количеству тем) - Практическая работа – 1 ед.
Разработка материалов для итогового контроля освоения слушателями реализуемой программы (тестирование)	На 1 итоговый тест – 3 академ. час	На программу 36 академ. час – итоговый тест объемом 40 вопросов закрытого типа (проверка автоматизирована в системе)
Разработка или подбор дополнительных информационно-методических материалов для занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ссылок на сайты, раздаточных листов, статей, списка литературы) согласно тематике реализуемой программы	6 академ. час на программу 36 академ. час	На модуль 12 академ. час: ссылки на информационные ресурсы по содержанию программы – не менее 5 ед.; список дополнительной литературы – не менее 5 источников
Рецензирование текущих материалов по поручению Министерства образования и науки РФ, Комитета образования, науки, молодежной политики Волгоградской области	1 академ. час за печ. лист	
Рецензирование учебно-методических разработок (в том числе методических указаний и рекомендаций), конкурсных текстовых материалов (с приложениями)	2 академ. час за печ. лист	
Подготовка к занятиям в рамках реализуемой программы	0,3 академ. час на 1 академ. час занятия	

6. НОРМЫ ВРЕМЕНИ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ И УЧЕТА НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

6.1. Научно-методическая работа планируется и учитывается в *академических часах* на основе следующих **норм времени**:

Содержание и виды научно-методической работы	Нормы времени	Примечание
Разработка, экспертиза программ для публикации в федеральном реестре	15 акад. час на 1 программу	
Обобщение экспертных материалов и оформление экспертного заключения (по программе внутреннего аудита)	4 акад. час на одно направление аудита	
Подготовка работника к сдаче экзамена кандидатского минимума	35 акад. час на один экзамен	При условии прикрепления к диссертационному совету
Подготовка: - научного доклада - сообщения на конференцию, семинар или совещание (всероссийское, региональное, в т.ч. по программе Дня Академии, на заседание Координационного совета регионального образовательного кластера)	15 акад. час за печ. лист 7 акад. час за печ. лист	При условии выступления (в т.ч. видео) либо участия в заочном формате (при наличии подтверждения публикации)
Разработка и оформление программ (порядка работы, навигатора) конференций, семинаров или совещаний (всероссийское, региональное, в т.ч. по программе Дня Академии), заседаний Координационного совета регионального образовательного кластера	5 акад. час. на программу (порядок работы, навигатор)	
Составление сборников научных статей, методических трудов, материалов конференций, форумов и др.	15 акад. час за печ. лист	
Научное редактирование (рецензирование) учебников	15 (2) акад. час за печ. лист	
Научное редактирование: - монографий - сборников статей - сборников методических трудов и других материалов	30 акад. час за печ. лист 10 акад. час за печ. лист 5 акад. час за печ. лист	При условии опубликования
Рецензирование монографий, сборников статей, сборников методических трудов и других материалов	5 акад. час за печ. лист	
Подготовка материалов и проектов решений для	15 акад. час	По плану работы

заседаний Совета, научно-методического совета, учебно-методического совета Академии, директорского часа	(не менее двух вопросов)	соответствующих органов
Руководство научно-методическим семинаром для работников Академии	10 акад. час в год	По плану научно-методического семинара
Подготовка выступления на занятия научно-методического семинара для работников Академии	6 акад. час за одно занятие	По плану при условии выступления
Экспертиза качества дополнительных профессиональных программ и оформление экспертного заключения (в порядке внутреннего аудита или внешней экспертизы)	4 акад. час на одну программу	По плану экспертного совета
Разработка инновационной программы (проекта) для РИП (по заказу)	24 акад. час (на программу, проект)	При наличии договора
Разработка итоговых аналитических материалов (справок, отчетов, аналитических информационных, сравнительно-сопоставительных обзоров, в том числе по ВПР, ОГЭ, ЕГЭ)	20 акад. час за печ. лист	
Подготовка совместных с работниками образования региона научно-методических докладов (на конференцию, педагогические чтения), статей в журнал «Учебный год»	5 акад. час на доклад 3 акад. час на статью	При условии отражения в программах или опубликования

Приложение 5

7. НОРМЫ ВРЕМЕНИ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ И УЧЕТА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

7.1. Организационно-педагогическая работа планируется и учитывается в *академических часах* на основе следующих **норм времени**:

Содержание и виды организационно-педагогической работы	Нормы времени	Примечание
Участие в работе научно-методического семинара для работников Академии	10 акад. час в год	По плану научно-методического семинара Академии По плану кафедры
Руководство творческими (рабочими) группами, временными творческими коллективами, исследовательскими лабораториями (в т.ч. ВНОЦ РАО)	40 акад. час в год	При наличии приказа и распределения обязанностей
Осуществление заведования структурным подразделением Академии (сопровождение учебной работы ПР, контроль качества реализации программ ДПО)	Учебная нагрузка уменьшается при численном составе кафедры / структурного	На основании приказа ректора (при условии, что осуществление заведования

	подразделения: - менее 5 чел. – на 30 акад. час в год; - равной 5 чел. – на 40 акад. час в год; - свыше 5 чел. – на 50 акад. час в год	кафедрой совмещаются с учебной работой)
Составление одного варианта контрольной работы с методическими указаниями слушателям при формировании раздела учебно-тематического плана «Контрольно-диагностические мероприятия» согласно реализуемой программе	3 акад. час	
Составление персонифицированной программы повышения квалификации и индивидуального учебного графика ее освоения (при получении ДПО в форме самообразования, а также при заочной форме обучения с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения)	10 акад. час (на одного слушателя)	
Разработка дополнительных профессиональных программ нового поколения трудоемкостью: - 36 акад. час - 72 акад. час - 108 акад. час -144 акад. час - 250 акад. час - свыше 250 акад. час	15 акад. час на одну программу 20 акад. час на одну программу 30 акад. час на одну программу 40 акад. час на одну программу 55 акад. час на одну программу 70 акад. час на одну программу	По решению кафедры / структурного подразделения
Корректировка содержания программ, учебных и учебно-тематических планов для повторной реализации	30% от норматива, выделяемого на разработку аналогичной программы	По решению кафедры / структурного подразделения
Разработка слушателям методических указаний (методических рекомендаций) к занятиям по отдельным изучаемым вопросам	5 акад. час за печ. лист.	При условии включения в комплект программно-методического обеспечения реализуемой программы
Составление экзаменационных билетов с вопросами-заданиями и / или задачами-ситуациями	0,7 акад. час (на один билет)	

к билетам (по итогам освоения реализуемой программы)		
Взаимопосещение 4-х часовых занятий с последующим обсуждением (в рамках внутреннего аудита)	5 акад. час на занятие (не менее 3-х занятий)	По плану работы кафедры
Организация и проведение научно-теоретических/научно-практических конференций по плану Академии / согласно региональному плану мероприятий	20 акад. час (на одну конференцию)	При наличии темы конференции в плане кафедры (Академии)
Организация / проведение консультационных (методических) мероприятий продолжительностью 4-6 акад. час	6-10 акад. час (на консультационное методическое мероприятие в 4-6 акад. час)	
Участие в научно-теоретических (научно-практических) конференциях	В объемах реального времени	По планам текущей работы согласно программам мероприятий
Участие работника: - в работе Совета Академии - в работе ректората - в работе научно-методического (учебно-методического) совета Академии - в работе редакционных коллегий журналов, издаваемых Академией - в работе редакционно-издательского совета Академии, Координационного совета регионального Образовательного кластера	20 акад. час год 80 акад. час год 20 акад. час в год (20 акад. час в год) 45 акад. час в год 20 акад. час год	При условии участия в подготовке вопросов на заседания (по плану)
Участие работника в заседаниях кафедры	20 акад. час в год	
Выезды муниципалитеты (городские округа) по приказу ректора, включая методические выезды по программе Дней Академии в муниципальных районах Волгоградской области	6 акад. час (за каждый календарный день)	По плану командировок согласно служебным заданиям и программам
Участие в подготовке годового отчета кафедры / структурного подразделения	10 акад. час в год	Согласно графику
Составление расписания учебных занятий	5% от объема программы	Согласно учебно-тематическому плану
Формирование пакета планирующей документации для запуска реализации дополнительной профессиональной программы	2 акад. час	На программу объемом 36 акад. час (при объеме 72 акад. час – 6 акад. час, 108 акад. час – 8 акад.

		час)
Подготовка отчетной документации по реализуемой программе	-10% от объема 36-72 часовой программы - 15% от объема 96-144 часовой программы - 20% от объема программы свыше 144 акад. час	Согласно реализуемой программе
Оформление и выдача выпускных документов: - удостоверений о повышении квалификации	12 акад. час на группу	
Учет и хранение (согласно утвержденному перечню курируемых дополнительных профессиональных программ) учебной документации	50 акад. час в учебный год	При наличии перечисленной документации
Подготовка пострелизов по итогам реализации дополнительных профессиональных программ для освещения особенностей их освоения слушателями на официальном сайте Академии	2 акад. час на одну реализованную программу	При размещении пострелиза на сайте
Контроль процесса идентификации личности слушателей в процессе электронной регистрации в личном кабинете ВГАПО	0,5 акад. час на группу	
Информирование слушателей о подготовке к реализации программы / о начале реализации программы через личный кабинет ВГАПО («вызовы»)	0,5 акад. час на группу	
Организация реализации программ в виде онлайн-курсов на основе применения исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	25% от объема программы	
Подведение результатов обучения и формирование итоговой ведомости успеваемости слушателей по программе с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	На стандартную группу – 2 акад. час	
Оформление пакета документов на «закрытие» программы с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	На стандартную группу – 2 акад. час	Согласно реализуемой программе
Оформление удостоверений о повышении квалификации по программе с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	На стандартную группу – 2 акад. час	
Организация ученым секретарем текущей работы Совета Академии, включая SMS-оповещение и on-line-информирование членов Совета, разработку проектов решений, организацию деятельности рабочих групп и т.п.	15% от объема учебной нагрузки	
Выполнение срочных внеплановых заданий	15% от объема	

руководства Академии, включая подготовку незапланированных документов, участие во внеплановых мероприятиях и т.п.	учебной нагрузки по совмещению	
Координация выполнения Федеральных проектов в рамках планов-графиков стажировочной площадки Волгоградской области на базе Академии	20% от объема учебной нагрузки	
Руководство внутриакадемическими кластерами	15% от объема учебной нагрузки или от объема учебной нагрузки по совмещению	
Подготовка заявок на гранты	30 акад. час на одну заявку	
Работа в экспертных группах	10 акад. час	
Участие в работе комиссий по рассмотрению конкурсных материалов на выделение грантов работникам образования региона	5 акад. час (на один конкурсный материал одного претендента)	По приказу ректора Академии
Подготовка работников образования к участию в конкурсах профессионального мастерства (региональный, федеральный уровень)	20 акад. час на одного конкурсанта	
Конструирование дидактических материалов к занятиям и методических рекомендаций к секциям августовских конференций (заседаниям МО) на основе обработки статистико-аналитических материалов по результатам ГИА (9, 11 кл.), а также по материалам ВПР и т.п.	16 акад. час	При наличии материалов и рекомендаций
Организация работ в научно-методическом округе регионального Образовательного кластера (работа ответственного организатора)	40 акад. час (в год)	При наличии планов и мероприятий
Подготовка и проведение научно-практических семинаров с участием авторов учебников	10 акад. час (на семинар)	По договорам с издательствами
Участие в заседаниях кафедры / структурного подразделения	1,5 акад. час на одно заседание	По планам
Работа в оргкомитетах конференций, Форумов и др.	10 акад. час на мероприятие	По планам
Ведение сетевых сообществ педагогических работников	15 акад. час на год	

Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью
33 (тридцать три) листа

Ректор
ГАУ ДПО «ВГАПО»



С.В. Куликова

И.о. председателя
первичной профсоюзной организации
ГАУ ДПО «ВГАПО»



Л.П. Тягунова

