



Представитель работодателя
Ректор института
В.В. Андреева
«24» октября 2022 г.

Представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации
Института
Т.В. Разумовская
«24» октября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
Владимирской области «Владимирский институт развития
образования имени Л.И. Новиковой»

на 2022 г. - 2025 г.



Владимир
2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой» (далее – Институт, учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель – Институт, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - ректора Института (далее – работодатель).

Работники Института, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации Института (далее - работники).

1.3. Первичная профсоюзная организация Института выступает в качестве полномочного представителя работников Института при разработке и заключении Договора, а также ведении переговоров по трудовым, профессиональным и социально-экономическим вопросам, связанным с оплатой труда (доплат и надбавок), размерами и формами материального поощрения, нормами труда, занятостью, наймом, увольнением и иными вопросами социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Стороны в своей работе руководствуются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Владимирской области, содержащими нормы трудового права, Уставом Института, Положением об оплате труда работников, Правилами внутреннего трудового распорядка работников, настоящим Договором и иными локальными актами Института.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.2. Работодатель обязуется при приеме на работу знакомить работника с поручаемой работой, Положением об оплате труда работников, Правилами внутреннего трудового распорядка работников, Уставом Института, настоящим Договором и другими локальными актами Института.

2.3. Форма, порядок заключения трудового договора, его условия устанавливаются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

2.4. Все вопросы, связанные с реорганизацией и ликвидацией Института, сокращения численности или штата работников, изменением условий труда работников предварительно рассматриваются с учётом мнения первичной профсоюзной организации Института.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании Положения об оплате труда работников, действующего в Институте.

3.1.2. Заработная плата работника определяется занимаемой должностью в соответствии с профессиональной квалификационной группой и включает в себя

должностной оклад (ставку) с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие выплаты.

3.1.3. Заработная плата каждого работника Института зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.1.4. Заработная плата работников (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Владимирской области базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

3.1.5. Выплаты компенсационного характера включают в себя доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.6. Институт в пределах средств, имеющихся на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.1.7. Заработная плата выплачивается работникам Института не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки: за первую половину месяца – 21 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 6 числа месяца, следующего за отработанным, путем ее перечисления на банковскую карту работникам Института.

3.1.8. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, начисляется денежная компенсация в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.1.9. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.1.10. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливать с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Института (ст. 372 ТК РФ).

3.1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами Института.

3.1.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся доплаты. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.13. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере – 35 процентов. Производимые доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.1.14. Для целей стимулирования работников Института к достижению высоких

результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- в объеме не менее 20 процентов от общего фонда оплаты труда, установленного для ректора, проректора и главного бухгалтера, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;

- не менее 30 процентов фонда оплаты труда Института, установленного для педагогических работников.

3.1.15. Оценку результатов труда каждого работника (за исключением проректора и главного бухгалтера) определяет комиссия по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения первичной профсоюзной организации Института на основании утвержденных критериев оценки качества работы работников. Оценку результатов труда проректоров и главного бухгалтера осуществляет ректор Института по итогам их работы на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности, предусмотренных в соответствующих трудовых договорах.

3.1.16. Установление стимулирующих выплат осуществляется на срок от 1-го месяца до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по решению ректора стимулирующие выплаты за качество работы и высокий профессионализм могут устанавливаться на неопределенный срок.

3.1.17. Установление разовых премиальных выплат работникам осуществляется по следующим основаниям:

- высокие показатели по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год;
- внедрение новых технологий, интерактивных форм методов обучения, высокое качество и результативность педагогической и методической работы, распространение инновационного и педагогического опыта;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в разработке и обеспечении новых форм обучения;
- инициативность и активное участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения работников (50 лет; женщинам с 55 лет, мужчинам с 60 лет каждые 5 лет);
- в связи с уходом на пенсию;
- в связи с профессиональными праздниками, знаменательными и официальными праздничными датами;
- при получении грамот и наград вышестоящих организаций;
- результаты работы по самообразованию, повышению профессионального уровня, квалификации (защита диссертации);
- при присвоении почетного звания, присвоение ученого звания;
- за качественное сопровождение и реализацию платных услуг и ведение иной приносящей доход деятельности.

3.1.18. Материальная помощь выплачивается работникам:

- на лечение;
- при поступлении детей в 1-й класс и окончании школы;
- аспирантам и соискателям при защите диссертации;
- сотрудникам, получающим 2-е высшее образование (по профилю работы);
- в связи с особыми жизненными обстоятельствами (свадьба, рождение или усыновление ребенка, смертью близкого родственника и т.п.).

3.1.19. В случае наличия экономии денежных средств по фонду оплаты труда первичная профсоюзная организация Института вправе представлять письменное ходатайство для выплаты материальной помощи всем работникам Института в целях

охраны здоровья работников, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

3.1.20. Объем премиальных выплат и материальной помощи не ограничен и определяется исходя из объема средств, предусмотренных фондом оплаты труда.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Введение, замена, пересмотр норм труда производится локальным нормативным актом Института по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования с учетом мнения первичной профсоюзной организации Института с извещением работников **не позднее, чем за два месяца**.

3.3. Гарантии и компенсации работникам.

3.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику ему гарантируются сохранение рабочего места (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 166-169 ТК РФ).

3.3.2. Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

3.3.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177 ТК РФ).

3.3.4. Работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) по заочной форме обучения, программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения на основании документа из образовательного учреждения и письменного заявления работника предоставляется:

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы;

- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель (ст. 173.1 ТК РФ).

- работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

3.3.5. Работникам, выполняющим трудовые функции дистанционно, при использовании собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств Работодатель выплачивает компенсацию в размере, указанном в дополнительном соглашении к трудовому договору либо в трудовом договоре, в порядке, установленном локальным актом Института, а также возмещает ему иные фактические расходы (Интернет, электроэнергия), которые работник понес в связи с выполнением трудовой функции дистанционно.

3.3.6. Сумма компенсации работнику, выполняющим трудовые функции дистанционно, выплачивается пропорционально отработанному времени. За дни, когда

трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации, компенсационная выплата ему не производится.

3.3.7. При вакцинации (ревакцинации) двухкомпонентной вакциной против коронавирусной инфекции (COVID-19) работникам Института предоставляются два оплачиваемых календарных дня отдыха, по одному дню после каждой вакцинации (ревакцинации), с сохранением заработной платы.

3.3.8. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные пунктом 3.3.7 настоящего Договора предоставляются работникам на основании их личных заявлений при предъявлении документа, подтверждающего прохождение вакцинации (ревакцинации).

4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом первичной профсоюзной организации Института **не позднее, чем за два месяца** до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Института может привести к массовому увольнению работников, Работодатель **не позднее, чем за три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и принимать меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения Института.

4.3. При сокращении численности или штата работников Института преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- работнику, состоящему в браке - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Института,

предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников Института увольняемому работнику может выплачиваться дополнительная компенсация в размере среднего месячного заработка работника, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но **не свыше двух месяцев** со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет – 10% среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших в организации от 5 до 10 лет – 5% среднего месячного заработка.

4.7. Работодатель содействует работнику, заявившему о своем желании повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.8. Выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям или прекращения трудовых договоров с работниками, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия) работодателем не производится (ст. 181.1 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка работников Института для всех работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

При необходимости, связанной с организацией учебного процесса, рабочая неделя может включать субботу, воскресенье, согласно утвержденному расписанию учебных занятий.

5.2. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника и учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Института.

Работа в выходной и праздничный день компенсируется в денежной форме в двойном размере или предоставляется другой день отдыха, по соглашению сторон.

5.3. Для педагогических работников в соответствии с действующим законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, для всех остальных категорий работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего дня и режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников, трудовым договором, графиком отпусков, а также:

- годовым календарным учебным графиком и расписанием занятий - для работников из числа профессорско-преподавательского состава, педагогов дополнительного образования;
- графиком сменности – для отдельных работников из числа технического персонала.

5.5. Для отдельных категорий работников (проректора, курирующего административно-хозяйственные вопросы, главного бухгалтера) устанавливается ненормированный рабочий день.

5.6. Продолжительность рабочего времени для работников из числа профессорско-

преподавательского состава определяется преподавательской (аудиторной) работой, а также научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической работой, предусмотренной должностными обязанностями. Объем учебной нагрузки педагогических работников по дополнительным профессиональным программам Института устанавливается Работодателем и не может превышать 800 часов за один учебный год.

5.7. Режим выполнения преподавателями обязанностей, связанных с научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической работой, предусмотренной должностными обязанностями, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка работников Института, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д. с учетом возможного выполнения этих обязанностей за пределами Института.

5.8. Для отдельных категорий работников может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

5.9. Для отдельных категорий работников по их просьбе могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Работодатель должен обеспечить работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочей недели, месяца).

5.11. Разделение рабочего времени на части допускается только в случае производственной необходимости и с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Института.

5.12. Работникам представляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 0,5 часа с 12.30 до 13.00 либо по скользящему графику.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не подлежит оплате. По согласованию с непосредственным руководителем время предоставления обеденного перерыва работнику может быть изменено при условии сохранения продолжительности рабочего дня.

5.13. Режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего трудовые функции дистанционно, устанавливается им по своему усмотрению либо по установленному локальным актом графику. Время взаимодействия работника с Работодателем включается в рабочее время.

5.14. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются по их заявлению в течение календарного года с учетом благоприятных условий для отдыха и обеспечения нормальных условий работы Института.

5.15. Допускается разделение отпуска на части при условии, что продолжительность хотя бы одной из частей составляет не менее 14 дней, а также отзыв из отпуска, перенос отпуска полностью или частично на другой срок только с письменного согласия работника.

5.16. Допускается денежная компенсация части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией по письменному заявлению работника (ст.ст. 122-126 ТК РФ) при наличии средств, имеющихся в фонде оплаты труда.

5.17. Работодатель обязуется предоставлять ежегодные дополнительные

оплачиваемые отпуска:

- работникам с особым характером работы (поварам) в количестве 7 календарных дней.
- работникам с ненормированным рабочим днем (проректору, курирующего административно-хозяйственные вопросы, главному бухгалтеру) в количестве 3 календарных дней.

5.18. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их желанию предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью до одного года в порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации и Уставом Института.

5.19. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению и в соответствии с действующим законодательством следующей категории работников:

- участникам Великой Отечественной войны и участникам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.1.3. Выделять на мероприятия по охране труда средства в соответствии со сметой.

6.1.4. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,1 процент суммы расходов, выделяемых в рамках финансового плана на содержание и ремонт здания, оборудования.

6.1.5. Провести специальную оценку условий труда с последующей декларацией соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.6. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

6.1.7. Проводить вводный инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц, последующий первичный инструктаж на рабочем месте, повторный и внеплановый инструктаж работников, которые не освобождены от указанных инструктажей (пункт 13 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464), организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ работников, обозначенных в пункте 53 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464, обучение работников, указанных в пункте 33 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.8. Организовать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое

обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.10. Выдавать своевременно и бесплатно специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам по перечню профессий и должностей.

6.1.11. Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам и в соответствии с установленным порядком и медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников.

6.1.12. Расследовать и проводить учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.13. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх, установленных законодательством в случаях:

- смерти работника - 5 минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности - 3 минимальных размера оплаты труда.

6.1.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.15. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. Соблюдать инструкции по охране труда и локальные акты Института.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6.2.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7. Социальная защита работников

7.1. Работодатель обеспечивает по заявлениям работников своевременное оформление пенсий.

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

7.3. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организации Института принимает решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников Института.

7.4. Работодатель обязуется представлять работников, соответствующих установленным требованиям, к награждению знаками отличия, дающими право на звание «Ветеран труда».

7.5. Работодатель обязуется информировать инвалидов о законодательстве по защите прав инвалидов в случае их обращения.

7.6. Работодатель обязуется оказать помощь в организации похорон в случае смерти работника.

8. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Института

8.1. Первичная профсоюзная организация Института действует на основании Устава Профсоюза работников образования и науки РФ и в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с изменениями и дополнениями, ТК РФ и др.).

8.2. Первичная профсоюзная организация Института представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников - независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ.

8.3. Первичная профсоюзная организация Института вносит Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в десятидневный срок рассматривать предложения и проекты первичной профсоюзной организации и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту).

8.4. Первичная профсоюзная организация Института осуществляет следующие мероприятия по реализации настоящего договора:

- приобретение и комплектование новогодних подарков для детей (в возрасте до 14 лет включительно) работников;
- проведение культурно-массовых и физкультурных мероприятий для работников и другое.

8.5. Первичная профсоюзная организация Института вправе информировать работников о своей деятельности, оповещать о предстоящих мероприятиях.

8.6. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации Института рассматривает приказы по следующим вопросам:

- установления систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера (в том числе единовременных);
- введения, замены и пересмотра норм труда работников;
- привлечения к сверхурочной работе;
- разделения рабочего дня на части;
- разрешения работы в выходные и праздничные дни;
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка;
- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- разработки инструкций по охране труда;
- оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
- выдвижения на правительственные награды.

8.7. Работодатель создает условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации Института.

8.8. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации Института членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников - членов профсоюза по их заявлениям не позднее следующего дня после выплаты заработной платы.

8.9. Работодатель оказывает поддержку первичной профсоюзной организации Института в проведении мероприятий, связанных с празднованием:

- дня учителя;
- Нового года;
- 23 февраля Дня защитника Отечества;
- Международного женского дня 8 марта;
- юбилейных дат Института.

8.10. Работодатель вправе перечислять первичной профсоюзной организации Института средства и ресурсы на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.11. Работодатель обязан предоставлять в установленном законодательством порядке первичной профсоюзной организации Института информацию о деятельности Института для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

8.12. При обращении первичной профсоюзной организации Института Работодатель обязан предоставлять первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения условий нормальной жизнедеятельности организации, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки и в установленном порядке.

9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

Изменения и дополнения, касающиеся финансовых вопросов, вносятся при наличии соответствующего экономического обоснования.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных формах, сроках и порядке.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств ежегодно от каждой стороны назначаются ответственные за выполнение конкретных мероприятий Договора.

9.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать первичную профсоюзную организацию Института о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Все спорные вопросы, связанные с реализацией положений Договора решаются комиссией, созданной из представителей сторон.

9.7. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Института независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

9.9. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.10. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2023 г. по 31.12.2025 г. и распространяет свое действие с 24.10.2022 г.

9.11. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, реорганизации в форме преобразования, изменения существующего типа государственного автономного учреждения, а также при расторжении трудового договора с ректором Института.

9.12. Договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения. При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.13. Договор сохраняет свое действие при ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

Прошнуровано,
пронумеровано
и скреплено печатью
листа.

Ректор ГАОУ ДПО
ВО ВПО

В.В. Андреева

