

**Коллективный договор
автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
Удмуртской Республики
«Институт развития образования»**

От Работодателя:

От Работников:

Ректор АОУ ДПО УР ИРО

Председатель первичной профсоюзной
организации


/В.А.Байметов/


/Ю.Ф.Стерхова/

«27»  2017 г.

«27»  2017 г.



ИЖЕВСК 2017

1. Общие положения

1.1. Стороны и статус коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регламентирующим социально-трудовые отношения в автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования» (далее – Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), и иными нормативными правовыми документами РФ.

Сторонами Договора (далее Стороны) являются: работники Института (далее – Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации Института **Стерховой Юлии Федоровны**, с одной стороны, и Ректор **Байметов Владимир Александрович** (далее – Работодатель), который представляет интересы автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования».

1.2. Определения, используемые в коллективном договоре

Для достижения целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

- Работодатель – автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования» (АОУ ДПО УР ИРО), (далее - Институт).
- Работники Института – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Институтом.
- Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Институте и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.
- Первичная профсоюзная организация Института - представительный орган Работников Института.

1.3. Цели и задачи Договора.

Договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенных Сторонами.

Договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Института, предусмотренной его Уставом;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- организации системы охраны труда, обеспечения условий труда, отвечающих требованиям эффективного его использования и безопасности здоровья и жизни Работников;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов трудового коллектива;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и первичной профсоюзной организацией;
- создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества, создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников.

1.4. Обязательность выполнения Договора

Все условия Договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Института. Ни одна из сторон, подписавших Договор, не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Комиссия по социальному партнерству

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора и заключения Договора, контроля за выполнением Договора, внесения в него изменений и дополнений, а также решения вопроса о продлении срока его действия, создается комиссия по социальному партнерству (далее – Комиссия). В состав Комиссии входят 6 человек, в том числе три человека – от Работодателя, три человека от первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии утверждается приказом ректора Института. Состав комиссии из числа представителей первичной профсоюзной организации утверждается решением первичной профсоюзной организации.

Решения Комиссии в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения Работодателем, первичной профсоюзной организацией и Работниками Института.

Работодатель обязуется по мере необходимости предоставлять условия для работы комиссии: помещение, оргтехнику, расходные материалы.

1.6. Срок действия Договора

Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Договора. Предложения по продлению срока действия Договора направляются другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившей предложение о продлении срока действия Договора, обязаны в течение 7 (семи) рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Договора продление срока утверждается совместным решением Работодателя и профсоюзной организации Института с последующим уведомлением всех работников Института.

1.7. Условия заключения Договора, внесения изменений и дополнений

Основные положения Договора вырабатываются в результате обсуждения в коллективе Работников подразделений Института и коллективных переговоров Работодателя и первичной профсоюзной организации Института, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты прав каждого члена коллектива Работников.

Договор принимается решением Общего собрания (конференцией) Работников Института. Общее собрание (конференция) считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от списочного состава Работников. Договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих на собрании.

Внесение изменений или дополнений в Договор осуществляется по инициативе Работников или Работодателя. Предложения об изменении или дополнении Договора вносятся в письменной форме в комиссию по социальному партнерству. Комиссия доводит поступившую информацию до сторон, устанавливает сроки для обмена мнениями. Решения о внесении изменений и дополнений в Договор принимаются Комиссией большинством голосов.

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

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Института, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, данным Договором.

В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, условия оплаты труда, режим рабочего времени.

Трудовой договор заключается в письменной форме на определенный или неопределенный срок, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Прием на работу

При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с Уставом Института, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Положением об оплате труда АОУ ДПО УР ИРО, правилами и инструкциями по охране труда. Факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре или соответствующем журнале.

Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обязуется предоставить Работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать Работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.3. Прекращение трудового договора

Прекращение трудового договора между Работодателем и Работником регулируется нормами глав 13, 44, 52 ТК РФ.

2.4. Сокращение численности или штата Работников

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения численности рабочих мест Работников Института. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан провести мероприятия, предусмотренные ТК РФ при расторжении трудового договора.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакантных должностей Института для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работодатель обязуется учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

2.5. Должностные инструкции Работников

В каждом структурном подразделении Института находятся должностные инструкции всех категорий Работников данного подразделения. Руководитель подразделения обеспечивает Работникам возможность пользования инструкцией.

3. Оплата труда

3.1. Общие требования

Заработная плата Работников Института устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, УР, Положением об оплате труда Работников Института, условиями Коллективного и трудовых договоров.

Институт в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет формы и размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования, в соответствии с локальными актами Института (Положение об оплате труда, Положение о порядке предоставления платных услуг и расходования средств от приносящей доход деятельности).

Расчет среднего заработка Работникам Института производится из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течении которого за работником сохраняется средняя заработная плата, в соответствии с «Положением об особенностях исчисления средней заработной платы», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), а также выплаты по договорам возмездного оказания услуг.

При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ).

В случае если командировка выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.113 ТК РФ, и оплата труда работника производится в двойном размере. По желанию Работника, находившегося в командировке в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

Премирование Работников и выплата вознаграждения по итогам работы за год осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников АОУ ДПО УР ИРО».

Работникам Института в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) производится единовременная выплата при наличии средств на основании приказа ректора и стажа работы в Институте:

- от одного до трех лет - половину должностного оклада;
- от трех до десяти лет - один должностной оклад;
- свыше десяти лет - два должностных оклада.

Оплата отпусков Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала (заявления подаются не менее, чем за две недели до начала отпуска).

Первичная профсоюзная организация Института обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам.

3.2. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается Работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии со статьей 142 ТК РФ.

3.3. Индексация заработной платы

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с нормативными актами РФ и УР, регулирующими вопросы индексации заработной платы в сфере образования.

3.4. Организация оплаты труда

Выплата заработной платы Работнику может производиться в денежной форме одним из способов:

- наличными через кассу Института;
- перечислением на счет Работника в банке (перечисление производится по письменному заявлению).

Для перечисления заработной платы Работника на личный счет в банке Работник должен написать заявление с указанием реквизитов банка. За задержки получения заработной платы, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

3.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся доплаты в соответствии с действующим законодательством (ст.149 ТК РФ).

3.6. Оплата труда при замене отсутствующего Работника

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ, Положение об оплате труда работников АОУ ДПО УР ИРО).

3.7. Почасовая оплата

Почасовая оплата труда Работников (преподавателей, работников из числа профессорско-преподавательского состава), привлекаемых для обеспечения учебного процесса, устанавливается не ниже уровня, определяемого путем деления суммы должностного оклада, надбавки (при наличии почетного звания и наличии ученой степени) на 80 часов (Положение об оплате труда работников АОУ ДПО УР ИРО).

3.8. Надбавки и компенсации

Работодатель обязан выплачивать все надбавки и доплаты, установленные в соответствии с «Положением об оплате труда работников АОУ ДПО УР ИРО», «Положением о целевых показателях эффективности работы работников АОУ ДПО УР ИРО» в полном объеме и в установленные сроки.

3.9. Порядок выплаты по депоненту

Депонированию подлежат суммы заработной платы и других видов выплат (выплаты по договорам гражданско-правового характера), не полученные в установленный срок. Выплата депонированных сумм производится по заявлению (устному или письменному) в сроки, согласованные с финансово-экономическим отделом Института. Порядок списания депонированных сумм определяется законодательством Российской Федерации.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Рабочее время

Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка АОУ ДПО УР ИРО и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха

Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха

являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха

Режим труда и отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников АОУ ДПО УР ИРО на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.4. Продолжительность рабочего времени

Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

Для работников (кроме профессорско-преподавательского персонала и методистов) предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочей недели для профессорско-преподавательского персонала и методистов составляет не более 36 часов в неделю.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени методистами и профессорско-преподавательского персонала осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

Учебная нагрузка профессорско-преподавательского персонала распределяется в соответствии с Нормами времени, принимаемыми в Институте.

В течение рабочего дня Работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работниками и Работодателем.

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени Работников.

Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работников и с учетом мнения профсоюзной организации Института.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день Работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется Работникам по их письменным заявлениям на имя Ректора.

4.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв производится в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

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

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.6. Дополнительные оплачиваемые отпуска

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, согласно перечню должностей (распоряжение Правительства Удмуртской Республики от 25.04.2016г. № 379-р «Об утверждении Примерного перечня должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Удмуртской Республики»), приведенному в приложении:

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя учреждения;
- главный бухгалтер, осуществляющий руководство структурным подразделением;
- водитель.

Работодатель обязуется предоставлять Работникам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы из средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- для сопровождения детей - первоклассников в школу (в первый учебный день) -1 календарный день;
- при рождении ребенка (выписка из родильного дома) -1 календарный день;
- в случае собственной свадьбы или свадьбы детей – 2 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников (супруг, родители, дети, бабушки, дедушки, внуки) – 3 календарных дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.7. Порядок предоставления длительных отпусков педагогическим Работникам

Работодатель предоставляет педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.8. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ).

5. Условия и охрана труда

5.1. Общие требования к условиям труда

С целью создания нормальных условий труда Работников Института Работодатель обязуется:

- Обеспечивать реализацию политики предприятия в области охраны труда и промышленной безопасности.
- Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.
- Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.
- Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.
- Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.
- Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха
- Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.
- Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.
- Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

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

- Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

- Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда.

- Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

Профсоюзная организация Института обязуется:

- Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

- Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

- Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

- Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

- Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

- Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

- Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

5.2. Средства, выделяемые на охрану труда

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда за счет целевых средств бюджета и внебюджетных источников.

5.3. Требования к помещениям Института

Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование здания, и помещений Института для безопасного их использования Работниками;

- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования;

- надлежащие санитарно-гигиенические условия;

- установленный нормами тепловой режим в помещениях Института, подготовленных к зиме;

- работу гардероба в холодное время года (с 15 сентября до 30 апреля).

Ответственные за организационное сопровождение учебных мероприятий обязаны ежедневно перед началом учебных занятий проводить проверку состояния учебных аудиторий. О выявленных случаях отклонений условий в аудиториях от нормальных немедленно сообщать Работодателю для принятия необходимых мер.

5.4. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных условий

В соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», утвержденными Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 1 октября 1996 г. N 21 в учебных аудиториях, кабинетах, библиотеки, других учебных и служебных помещениях с постоянным пребыванием Работников, кроме технических, хозяйственных помещений и помещений общего пользования, оптимальной является температура воздуха от 22,0 до 24,0 градусов Цельсия в холодный период года и от 23,0 до 25,0 градусов Цельсия в теплый период года. Допустимой для указанных помещений является температуры воздуха, принадлежащая диапазону от 20,0 до 21,9 градуса Цельсия и от 24,1 до 25,0 градусов Цельсия в холодный период года, и от 21,0 до 22,9 градуса Цельсия и от 25,1 до 28,0 градусов Цельсия в теплый период года. Условия труда при температуре воздуха выше или ниже указанных допустимых величин считаются отклоняющимися от нормальных.

В целях защиты Работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) должно быть ограничено величинами, указанными в таблице:

Температура воздуха на рабочем месте, градусов Цельсия (в теплый период года)	Температура воздуха на рабочем месте, градусов Цельсия (в холодный период года)	Время пребывания на рабочем месте, часов не более
от 32,1 до 32,5	от 13,0 до 13,9	1
от 31,5 до 32,0	от 14,0 до 14,9	2
от 31,1 до 31,5		2,5
от 30,5 до 31,0	от 15,0 до 15,9	3
от 30,1 до 30,5	от 16,0 до 16,9	4
от 29,5 до 30,0	от 17,0 до 17,9	5
от 29,1 до 29,5		5,5
от 28,6 до 29,0	от 18,0 до 18,9	6
от 28,1 до 28,5	от 19,0 до 19,9	7
до 28,0	от 20,0	8

При температуре воздуха, выходящей за пределы диапазонов, указанных в таблице настоящего пункта, работы в помещении прекращаются, Работник переводится Работодателем для исполнения своих обязанностей, если это возможно, в помещение с допустимой температурой воздуха или освобождается от исполнения своих обязанностей и ему предоставляется право отсутствия на рабочем месте. Работы в помещении прекращаются до полного восстановления нормальных условий труда.

Оперативный контроль за состоянием температурного режима в помещениях осуществляет руководитель соответствующего структурного подразделения, комендант корпуса. Приборный контроль температурного режима осуществляет в плановом порядке или в оперативном порядке по устному извещению руководителя структурного подразделения или коменданта работник службы охраны труда или уполномоченное (доверенное) лицо Первичной профсоюзной организации по охране труда. В случае подтверждения факта отклонения температурного режима на рабочем месте от нормальных условий, руководителем структурного подразделения принимается решение о переводе работника на аналогичное рабочее место в другое помещение с нормальным температурным режимом, либо о сокращении времени его пребывания на работе или прекращении работы.

Порядок регламентации времени работы в пределах рабочего времени в условиях микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин,

а также порядок оплаты за время, на которое уменьшается рабочее время, устанавливается отдельным локальным актом, в порядке, установленном законодательством.

При отклонении температуры воздуха от допустимого диапазона, иных отклонений от нормальных условий труда Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя. В этом случае за ним сохраняется место работы и должность. Работник, прекративший работу в помещении с условиями, отклоняющимися от нормальных, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания. Работник имеет право отсутствовать на своем рабочем месте, если условия труда на нем могут угрожать его здоровью или жизни.

Не имеют право прекращать работу Работники Института, обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо-, электро-, газоснабжения, канализации, связи, противопожарной безопасности.

Немедленное прекращение работ в Институте осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, Работодателя о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в соответствующих помещениях Института:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

При создавшейся аварийной ситуации в помещении Работник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

5.5. Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты Института средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях Института вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Приказом ректора Института назначаются ответственные лица за противопожарное состояние Института. Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

5.6. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут.

Время предоставляемых перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института.

5.7. Обязанности Работника в области охраны труда

В соответствии со статьей 214 ТК РФ Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры (обследования), в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.8. Мероприятия, направленные на охрану здоровья

Работодатель обязуется:

- назначить приказом по Институту ответственного за охрану труда;
- укомплектовать медикаментами аптечки первой помощи в соответствии с Требованиями к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития №169н от 05.03.2011 г.;

- предоставлять Работникам возможность прохождения (диспансеризаций) медицинских осмотров (обследований) на основании их письменного заявления с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы, по совокупности до 3 дней в году;

- осуществлять обязательное медицинское страхование всех Работников (оформление страховых полисов);

- по решению комиссии по социальному страхованию приобретать для сотрудников путевки на лечение и отдых за счет средств, отчисляемых на социальное страхование.

6. Социальные гарантии

6.1. Социальная поддержка Работников

Для осуществления социальной поддержки Работников и ветеранов Института, а также для реализации социальных программ Работодателя и первичной профсоюзной организации, в том числе включенных в настоящий Договор, для других социальных расходов используются следующие средства:

- средства Фонда социального страхования (п.6.2. настоящего Договора);
- средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки Работников за счет собственных средств (экономия фонда оплаты труда, за счет средств от приносящей доход деятельности);

- средства, выделяемые первичной профсоюзной организацией на социальные нужды.

Использование средств социальной поддержки Работников Института производится по следующим направлениям:

- выделение материальной помощи Работникам, в том числе на медицинское обследование и лечение Работников за счет экономии фонда оплаты труда;

- выделение материальной помощи Работникам при поступлении детей Работников в первый класс за счет средств от приносящей доход деятельности;

- выплата премий Работникам за отсутствие случаев временной нетрудоспособности (листочков нетрудоспособности) в предыдущем календарном году;

- выплата дополнительных выходных пособий Работникам при увольнении (п.6.6. настоящего Договора)

- приобретение новогодних подарков для детей Работников в возрасте до 14 лет включительно, за счет средств от приносящей доход деятельности;

- участие в организации похорон путем оказания материальной помощи Работнику при наличии средств Института за счет экономии фонда оплаты труда;

- компенсация расходов на приобретение путевок в лагеря отдыха для детей Работников за счет средств Фонда социального страхования.

Расходование средств, выделяемых Работодателем на социальную поддержку Работников, осуществляется по совместному решению Работодателя и Первичной профсоюзной организации Института.

Финансово-экономический отдел Института ежегодно предоставляет сведения об объемах средств Института, направленных на обеспечение социальных гарантий Работников. Информация доводится до Работников на ежегодном собрании трудового коллектива.

6.2. Фонд социального страхования, комиссия по социальному страхованию

Порядок формирования и расходования средств государственного социального страхования определяется Положением о Фонде социального страхования РФ. Ответственность за правильность начисления и расходования средств социального страхования несет Работодатель.

В соответствии с Положением о фонде социального страхования и типовым Положением о комиссии по социальному страхованию в Институте образуется комиссия по социальному страхованию из представителей Работодателя и Первичной профсоюзной организации. Члены Комиссии от профсоюзной организации избираются на собрании трудового коллектива сроком до 3 лет. Комиссия работает по внутреннему Положению, разработанному Работодателем и Первичной профсоюзной организацией Института.

6.3. Обеспечение Работников питанием

Работодатель обязуется обеспечивать Работников Института возможностью полноценного, качественного питания в столовой и буфете, расположенные в здании Института.

Первичная профсоюзная организация вправе осуществлять контроль за организацией питания Работников в соответствии с действующим законодательством.

На предложения по улучшению условий работы столовой и буфета Работодатель составляет письменные ответы в адрес Первичной профсоюзной организации.

6.4. Культурно-массовая работа

Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Первичная профсоюзная организация при наличии средств выделяют необходимые денежные и материальные средства.

6.5. Работа с ветеранами

В целях защиты прав и законных интересов ветеранов Института создан Совет ветеранов, действующий на основании Положения о Совете ветеранов.

Работодатель совместно с профсоюзной организацией и Советом ветеранов осуществляет социальную поддержку ветеранов и пенсионеров, оказывает им материальную помощь, организует юбилейные и иные мероприятия.

Для Работников, уходящих на пенсию, предусматривается моральное и материальное вознаграждение за добросовестный труд.

6.6. Социальные гарантии Работникам при расторжении трудового договора

При расторжении трудового договора Работник получает выходное пособие в соответствии со статьей 178 ТК РФ. Помимо случаев выплаты выходных пособий и их размеров, установленных статьей 178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие выплачивается из средств от приносящей доход деятельности следующим категориям Работников:

- получившим трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей в размере трех должностных окладов;
- увольняемым в связи с медицинскими противопоказаниями, инвалидностью (при наличии медицинского заключения) в размере двух должностных окладов.

6.7. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя

Работодатель обязуется:

- обеспечивать права Работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст.ст.85-90 ТК Российской Федерации и Федеральным законом «О персональных данных»;
- обеспечивать право Работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой, в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование, направление работников на прохождение независимой оценки квалификации, гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования.

Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Института определяет Работодатель.

Работодатель обязуется:

- организовывать дополнительное профессиональное образование педагогических Работников Института (не реже чем один раз в три года);
- подготовку и дополнительное профессиональное образование Работников инженерно-технического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, хозяйственного и иного персонала определяется законодательством Российской Федерации, производственной необходимостью и осуществляется по решению Работодателя.
- осуществлять финансирование данных мероприятий за счет целевых средств бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности;
- при направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы;
- при направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;
- при направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации оплату прохождения такой оценки осуществлять за счет средств Работодателя;
- предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном статьями 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ и действующего законодательства

Работодатель обязуется предоставить льготу аспирантам заочной формы обучения, одновременно являющимися Работниками, для которых Институт является основным местом работы, в размере 50% стоимости обучения.

Указанная в настоящем пункте льгота предоставляется Работникам при выполнении следующих условий: стаж работы Работника в Институте не менее трех лет; наличии в трудовом договоре обязательства Работника о продолжении трудовых отношений с Институтом после получения образования в аспирантуре на срок не менее трех лет.

В случае если Работник увольняется, он возвращает Институту расходы, понесенные Институтом в связи с обучением в аспирантуре.

8. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Договором.

Работодатель обязуется:

Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Института для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Института. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9. Обязательства первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация Института обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК Российской Федерации;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников;
- осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участвовать в работе комиссий Института по аттестации Работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других;
- осуществлять контроль над выполнением Коллективного договора в порядке, установленном законодательством;
- оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых первичной профсоюзной организацией;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников Института;
- вносить предложения о награждении Работников и о поддержке ходатайств о награждении их государственными наградами, присвоении им почетных званий;
- обеспечивать привлечение средств и иных видов поддержки для улучшения оплаты и условий труда, социальных гарантий членов профсоюза через взаимодействие с вышестоящими профсоюзными организациями, министерствами и ведомствами республиканского и федерального уровня.

10. Обязательства Работников

Работники обязуются:

- соблюдать Устав Института и Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты Института;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба Институту и способствовать его развитию;
- экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы;
- использовать свое рабочее время для производительного труда;
- соблюдать технологическую дисциплину и обеспечивать качество работы;
- признавать и соблюдать права Работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;
- не разглашать охраняемой законом тайны, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональных данных другого Работника, в пределах, определенных трудовым законодательством РФ;

- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Институте правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- соблюдать режим запрета курения в помещениях и на территории Института;
- участвовать не реже одного раза в год в организуемых Работодателем мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Института;
- участвовать в выполнении плана работы подразделений;
- соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину, качественно и своевременно выполнять должностные обязанности.

11. Заключительные положения

Настоящий Договор заключен в письменной форме в одном экземпляре.

Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

Итоги выполнения настоящего Коллективного договора подводятся один раз в год в январе на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей Работодателя и профсоюзного органа.