


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

на 2022-2024 годы

От работодателя:

Директор
Бюджетного учреждения Орловской
области дополнительного
профессионального образования
«Институт развития образования»


И.А. Патронова
27 января 2022 г.
М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организация БУ ОО ДПО «Институт
развития образования»
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации


Л.А. Старых
27 января 2022 г.
М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Отдел по обеспечению переданных
государственных полномочий в
сфере трудовых отношений
Администрации города Орла
рег. № 2022-03/27-27
дата рег. 02.02.2022 г.
подпись _____

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Орловской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» (далее – Институт).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Старых Людмилы Алексеевны, председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);

- работодатель в лице его представителя – руководителя Института Патроновой Ирины Александровны.

4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования Института;

- реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), ликвидации Института в течение всего срока реорганизации;

- смены формы собственности Института в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- расторжения трудового договора с руководителем Института.

7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, но ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Института.

9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении Института – учёт мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) (приложение 1);

- Положение об оплате труда работников (ст. 135 ТК РФ) (приложение 2);

- Положение о системе управления охраной труда (ст. 212 ТК РФ) (приложение 3);

- Положение о защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ) (приложение 4);

- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (приложение 5);

- Положение о комиссии по премированию и выплатах стимулирующего характера сотрудникам (приложение 6);

- Положение об обеспечении специализированными средствами индивидуальной защиты, одеждой, смывающими и обезвреживающими средствами младшего обслуживающего персонала (ст. 221 ТК РФ) (приложение 7).

10. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

11. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Института, повышения уровня жизни работников

работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату в денежной форме не реже, чем два раза в месяц 4 и 19 числа каждого месяца в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника и выдать каждому работнику расчетный листок (ст. 136 ТК РФ).

Табель учета рабочего времени предоставляется сектором делопроизводства и кадров в бухгалтерию 2 раза в месяц не позднее 15 и 25 числа каждого месяца.

- работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы согласно ст. 142 ТК РФ;

- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников;

- создавать условия для снятия физической и психической усталости работников.

профком обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Институте;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

II. Трудовой договор. Обеспечение занятости

1. 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 может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, законодательными и нормативными правовыми актами, а также настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр хранится у работника.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч. 2 и 3 ст.ст. 72.2 и 74 ТК РФ.

6. Оформлять изменения условий трудового договора, в том числе перевод на дистанционную работу, путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

7. Работники Института могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы, предусмотренные ст. 312.1. ТК РФ.

8. Порядок взаимодействия Института с дистанционными работниками, в том числе регулирование и регламентирование трудовых отношений, прав и обязанностей, определяет Положение о дистанционной работе в Институте.

9. Все вопросы, связанные с изменением структуры Института, а также сокращением численности или штата рассматриваются с учётом мнения профкома.

10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями ст. 179, 180 ТК РФ.

11. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

12. Работники Института, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в группах, которая не считается совместительством.

13. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Институте, а также знакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

III. Подготовка, дополнительное профессиональное образование, независимая оценка квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Института (ст. 196 ТК РФ).

2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года. в том числе по программам, реализуемым Институтом (п.п. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

ст.ст. 196 и 197 ТК РФ).

3. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, на каждый календарный год с учётом перспектив развития Института.

4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке, размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки и доведенных до подведомственных учреждений Учредителем (ст. 187 ТК РФ).

5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, а также работникам, получающим второе среднее профессиональное образование или второе высшее профессиональное образование и/или дополнительное профессиональное образование при наличии финансовых средств.

7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии со ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда Стороны договорились:

1. Оплата труда работников Института производится в соответствии с Постановлением Правительства Орловской области от 12.08.2011 № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области», Постановлением Правительства Орловской области от 24.05.2016 № 182 «О внесении изменений в Постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области», Постановлением Правительства Орловской области от 23.10.2017 № 445 «О внесении изменений в Постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области», Постановлением Правительства Орловской области от 26.03.2018 № 113 «О внесении изменений в Постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, Орловской области», Постановлением Правительства Орловской области от 16.09.2019 № 525 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области», Постановлением Правительства Орловской области от 12.11.2020 № 697 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области», Положением об оплате труда работников Института.

2. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (базовых ставок), компенсационные выплаты, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, системы премирования устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда, являющимся приложением к коллективному договору с соблюдением процедуры учёта мнения выборного профсоюзного органа Института (ст. 372 ТК РФ), являются обязательными для включения в трудовой договор работников, вновь принимаемых на работу, а с работниками, с которыми ранее были заключены трудовые договоры, оформляются дополнительные соглашения к трудовому договору.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проекта Положения об оплате труда направляет работодателю решение профсоюзного органа по проекту в письменной форме.

3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и нормативно-правовыми актами субъекта Российской Федерации.

4. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении Почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей Аттестационной Комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей Аттестационной Комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель принимает решение об установлении конкретных размеров доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на

основании ст. 371 ТК РФ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст.ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

7. Работникам, занятым в ночное время, устанавливаются доплаты за работу в ночное время в размере 40% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов (ст. 149, 154 ТК РФ, Постановление Правительства Орловской области от 12.08.2011 г. № 267).

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

1. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользуемые отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник).

2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном прекращении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при массовом увольнении – не позднее, чем за 3 месяца представляет органу службы занятости и профсоюзному органу Института информацию о возможном массовом увольнении (ст. 82 ТК РФ).

3. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает предложения по обеспечению занятости и меры социальной защиты работников.

4. Увольнение работника при сокращении численности или штата возможно с учётом мнения профсоюзного комитета.

5. При сокращении численности или штата работников Института преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- признанных в соответствии с законодательством людьми предпенсионного возраста;
- проработавшим в организации более 10 лет;
- награжденными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Института (п. 1. ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, графиками работы, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них

Уставом Института.

2. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», ст. 334 ТК РФ установить продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска в количестве 56 календарных дней следующим категориям работающих:

- руководителю Института;
- заместителям руководителя;
- профессорско-преподавательскому составу;
- методистам, старшим методистам;
- заведующим центров.

4. Работникам Института продолжительность отпуска, которых составляет 28 календарных дней (главный бухгалтер, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал), предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ) (по усмотрению руководителя и желанию сотрудника) продолжительностью

- 14 календарных дней для членов профсоюза;
- 10 календарных дней для не членов профсоюза.

5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем за две недели до начала календарного года, не позднее 15 декабря (с учётом мнения профкома в соответствии со ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и профкома.

6. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

7. По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам по заявлению работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работника – 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, детей – 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественных обязанностей – 1 рабочий день;
- проводы в Армию (сын), срочные служебные

- командировки (муж, сын) – 1 рабочий день;
 - сопровождение детей младшего возраста в школу (1 сентября) – 1 рабочий день;
 - отцу новорожденного на выписку из родильного дома и оформление документов – 2 рабочих дня;
 - отсутствие в течение года дней нетрудоспособности – 1 рабочий день.
- Для работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, данные дни считаются оплачиваемыми (не без содержания).

8. По заявлению работника и с согласия работодателя в связи с непредвиденными обстоятельствами (уважительными причинами) могут быть предоставлены оплачиваемые дни (не более 3 календарных дней подряд и не более 10 календарных дней в году) в счет очередного отпуска, с их вычетом в период очередного отпуска.

Если возникает необходимость в более длительном отсутствии на рабочем месте, то дни предоставляются без сохранения заработной платы.

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязан:

1. Обеспечить:

- безопасные и здоровые условия труда для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- проведение специальной оценки условий труда на период 5 лет;
- обеспечивать бесплатную выдачу специализированных средств индивидуальной защиты, специализированной одежды, смывающих и обезвреживающих средств;
- прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

2. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти,

уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

4. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; расследование и учет в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5. В Институте создана и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа.

6. Работодатель может устанавливать уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда за активную работу по усилению профсоюзного контроля за состоянием охраны труда в Институте доплату в размере до 30% от должностного оклада (базовой ставки) при отсутствии штатной единицы.

7. Представлять один оплачиваемый рабочий день работникам, занятым на рабочем месте за компьютером 50% и более для прохождения осмотра у врача офтальмолога с предоставлением работодателю справки от специалиста.

8. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дополнительных дня отдыха.

9. Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, диспансеризацию.

VIII. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились:

1. В целях реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» работодатель обязуется в установленный срок предоставить органам Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о застрахованных лицах, получать страховые свидетельства и выдавать их работающим.

2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года (п.п. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.ст. 196 и 197 ТК РФ).

3. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4. При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения по фактическим затратам согласно представленным оправдательным документам. Норма суточных доведена до подведомственных

учреждений Учредителем в размере не менее 100 руб. 00 коп. При принятии решения Учредителем об изменении норм суточных выплата будет производиться исходя из вновь установленных норм.

5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177).

6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Института, либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие согласно нормам, установленным трудовым законодательством Российской Федерации.

7. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности и обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

В целях создания условий для участия профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

1. Безвозмездно предоставлять профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение и другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

2. Гарантировать возможность участия председателя профкома в оперативных совещаниях при руководителе Института.

3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Института, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

5. Предоставить профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения деятельности организации. Выделять для этой цели помещения в согласованном порядке и сроки.

6. Устанавливать председателю первичной организации профсоюза надбавку к заработной плате до 30% должностного оклада.

7. Включать членов профсоюза в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

8. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ) и настоящим коллективным договором.

Профком обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Института; за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты; за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию; за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Института; за правильностью ведения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации

работников.

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

4. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города по летнему оздоровлению детей работников Института и обеспечению их новогодними подарками.

5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях: смерть родителей, супруга, детей; юбилейные даты; рождение, усыновление (удочерение) ребёнка, опекунов; послеоперационный период; стихийные бедствия; несчастные случаи; тяжёлое материальное положение.

6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Институте.

Х. Заключительные положения

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года (на основании ст. 43 ТК РФ).

2. Коллективный договор вступает в силу после подписания его сторонами и одобрения на общем собрании коллектива. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

3. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

4. Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в органах по труду (ст. 50 ТК РФ).

5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами (ст. 51 ТК РФ).

6. Коллективный договор, утвержденный в течение семи дней со дня подписания, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива бюджетного учреждения Орловской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования».

(27 января 2022 года, протокол собрания № 1)