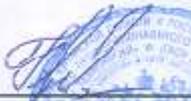


От работодателя:

ВРИО исполняющего обязанности
ректора ГАОУ ДПО ИРОСТ



Н.А. Криволапова

«01» июня 2020 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАОУ ДПО ИРОСТ



Н.А. Стародумова

«01» июня 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования и социальных технологий
(ГАОУ ДПО ИРОСТ)

г. Курган, 2020

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий» (далее по тексту – институт).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 ГАОУ ДПО ИРОСТ (далее - работники) 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники института, в том числе являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

- работодатель в лице его представителя – ВРИО исполняющего обязанности ректора Н.А. Криволапова.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования института, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем института.

1.8. При реорганизации института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности института коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о внебюджетной деятельности;
- положение об оплате труда и стимулировании работников института;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест;
- другие локальные нормативные акты, требующие согласования, в соответствии с действующим законодательством.

1.17 Стороны обязуются обеспечить участие работников в управлении институтом. С этой целью:

а) на общие собрания трудового коллектива после рассмотрения на профкоме выносятся следующие вопросы:

- дополнения и изменения Устава института;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- коллективный договор.

б) согласовываются с профкомом следующие вопросы (помимо указанных в пункте "а"):

- привлечение к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
- график ежегодных отпусков (ст. 123, 334 ТК РФ);
- поощрение работников (ст. 144, 191 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе администрации (ст.82 ТК РФ)
- утверждение должностных инструкций по охране труда и технике безопасности

(Раздел X ТК РФ);

- определение размера доплат за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- обеспечение участия членов профкома в работе коллегиальных органов управления учреждением: в составе аттестационной комиссии, ученого совета (ст. 16 п. 2 Закон РФ "О профсоюзах", ст. 53 ТК РФ),

в) используются иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами института, локальными нормативными актами института.

2. Трудовой договор.

2.1. Прием на работу в институт оформляется трудовым договором и приказом ректора под роспись (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, один выдается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу работодатель знакомит работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, должностной инструкцией, коллективным

договором, иными локальными нормативными актами института под роспись (ст. 68 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

2.4. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.5. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. При изменении определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 72, 74 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора в соответствии с гл. 12 ТК РФ.

2.8. Трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора.

3. Рабочее время.

3.1. В институте установлена шестидневная рабочая неделя для профессорско-преподавательского состава, и пятидневная рабочая неделя для остальных категорий работников (кроме сторожей и дежурных). Общим выходным днем является воскресенье (ст. 100 ТК РФ).

3.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для профессорско-преподавательского состава и методистов института - не более 36 часов в неделю (ст. 91, 92 ТК РФ).

3.3. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени (ст. 93 ТК РФ).

3.4. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

3.5. Не сокращается продолжительность смены в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время (сторожа, дежурные и др.) (ст. 96 ТК РФ).

3.6. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другой оплачиваемой работе (должности) в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

3.7. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.8. Ненормированный рабочий день устанавливается: проректорам, начальнику хозяйственной части, начальнику отдела правового и кадрового обеспечения, главному эксперту, ведущему эксперту, эксперту, специалисту по кадрам, инспектору по кадрам, юрисконсульту, работникам бухгалтерии, включая главного бухгалтера, водителям транспортных средств, заведующему библиотекой (ст. 101 ТК РФ).

3.9. Режим сменной работы осуществляется по графику сменности, утверждаемому начальником хозяйственной части на каждый месяц.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по приказу работодателя (ст. 113 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения (ст. 170 ТК РФ).

4. Время отдыха.

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением должности и среднего заработка. Продолжительность оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях, исключая нерабочие праздничные дни (ст. 114, 120 ТК РФ).

4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.3. Удлиненные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются:

- ректору;
- профессорско-преподавательскому составу;
- методистам (в том числе методистам библиотеки).

4.3.1. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска нижеуказанных категорий работников Института составляет 56 календарных дней при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью:

- первому проректору;
- проректорам;
- учёному секретарю;
- руководителям структурных подразделений.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ, предоставляются:

- научным работникам продолжительностью 21 календарный день;
- заведующему канцелярией продолжительностью 14 календарных дней;
- заведующему издательским отделом продолжительностью 14 календарных дней;
- технику-программисту (программисту) продолжительностью 7 календарных дней;
- администратору продолжительностью 7 календарных дней.
- заведующему хозяйством продолжительностью 7 календарных дней;
- коменданту учебного корпуса продолжительностью 7 календарных дней;
- заведующему библиотекой продолжительностью в зависимости от выслуги лет:
от 2 до 5 лет – 6 календарных дней,
от 5 до 10 лет – 12 календарных дней,
свыше 10 лет – 18 календарных дней;
- секретарю руководителя (ректора) продолжительностью 7 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии с частью первой статьи 116 и со статьей 119 ТК РФ, предоставляются:

- первому проректору, проректорам продолжительностью 3 календарных дня;
- главному эксперту, ведущему эксперту, эксперту продолжительностью 28 календарных дней;
- главному бухгалтеру продолжительностью 14 календарных дней;
- работникам бухгалтерии продолжительностью 14 календарных дней;
- начальнику хозяйственной части продолжительностью 14 календарных дней;
- начальнику отдела правового и кадрового обеспечения продолжительностью 14 календарных дней;
- юрисконсульту продолжительностью 14 календарных дней;
- специалисту по кадрам продолжительностью 14 календарных дней;
- инспектору по кадрам продолжительностью 14 календарных дней;
- заведующему библиотекой продолжительностью 3 календарных дня;
- водителям транспортных средств продолжительностью 7 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии с частью первой статьи 116 и частями первой и второй статьи 117 ТК РФ, предоставляются согласно утвержденному приказом ректора института перечню профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда – продолжительностью 7 календарных дней.

4.4.1. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

4.4.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, так же как и ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предоставляется в соответствии с графиком отпусков (статья 123 ТК РФ).

4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника после 6 месяцев его работы в институте. В последующие годы отпуск может предоставляться в любое время года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома. График отпусков утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 122, 123 ТК РФ).

4.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, с согласия работодателя и в связи с производственной необходимостью может быть заменена денежной компенсацией (ст. 127 ТК РФ).

4.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.9. 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 сторон.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (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 (ст. 128 ТК РФ);
- регистрации брака работника – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами

4.10. 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 (часть первая статьи 128 ТК РФ).

5. Оплата труда.

5.1. На работников института распространяются основные государственные гарантии по оплате труда, предусмотренные статьей 130 ТК РФ.

5.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда и стимулировании работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий», принимаемым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Система оплаты труда, действующая в институте, регулирует размеры заработной платы работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом Российской Федерации.

5.5. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ:

– за первую половину месяца с учетом отработанного времени - 22 числа расчетного месяца;

– окончательный расчет – 7 числа месяца, следующего за расчетным.

Оплата отпуска производится работнику не позднее чем за три дня до его начала.

Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

5.6. Работодатель один раз в месяц (не позднее дня окончательно расчета) выдает работнику расчетный листок (по форме согласно приложению к коллективному договору) либо высылает его на личную электронную почту работника (Письмо Минтруда от 21.02.2017 №14-1/ООГ-1560).

В расчетном листке указывается следующая информация:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию.

5.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и в сроки, предусмотренные статьей 137 ТК РФ и иными федеральными законами, с соблюдением установленных статьей 138 ТК РФ ограничений их размера.

5.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

5.10. За нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от тарифной ставки (оклада).

5.12. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Указанные выплаты производятся работодателем в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 150-157 ТК РФ).

5.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

5.14. Иные вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим разделом, регулируются ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников института

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд института (ст. 196 ТК РФ).

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития института.

6.2. Работодатель обязуется в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173,177 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

7. Условия труда и охрана здоровья

7.1. Работник института имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;
- обращение в уполномоченные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных действующим законодательством, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время его прохождения;

- гарантии и компенсации, предусмотренные для работника, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда работников, в том числе, путем реализации мер, предусмотренных статьей 212 ТК РФ.

7.3. Работник института обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.4. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

- осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;

- проводить другие мероприятия.

7.5. Несчастные случаи, произошедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности института, подлежат расследованию и учету в соответствии с ТК РФ (с. 227-231 ТК РФ).

7.6. Профком принимает непосредственное участие в:

- организации физкультурно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза и других работников института;

- организации культурно-массовых мероприятий для членов профсоюза и других работников института.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Работодатель выплачивает работникам материальную помощь в случаях и порядке предусмотренных Положением об оплате труда и стимулировании работников ГАОУ ДПО ИРОСТ.

8.2. За счет средств профсоюзной организации института может быть оказана материальная помощь ее членам в связи с:

- Днем учителя, международным женским днем 8 Марта, Днем защитника отечества;
- юбилейной датой;
- отпуском;
- семейными обстоятельствами (при наличии личного заявления).

Размер материальной помощи определяется профкомом исходя из суммы средств, находящейся на счете профсоюзной организации.

8.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам института предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, гарантии, в том числе:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при прекращении трудового договора;
- другие.

8.4. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

8.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Взаимоотношения работодателя и профкома строятся на принципах социального партнерства на основании Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашений, настоящего коллективного договора.

Работодатель оказывает содействие профкому в его деятельности.

9.2. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза (п.3 ст.28 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. На время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзами, председатель и члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

9.4. На работников, входящих в состав профкома и не освобожденным от основной работы, распространяются гарантии ст. 374, 376, 377 ТК РФ.

9.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам (ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.7. Профком обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

10. Заключительные положения

10.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны обязуются 2 раза в год осуществлять контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед коллективом института о результатах выполнения и соблюдения обязательств коллективного договора.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, подвергаются штрафам в размере и порядке, установленных федеральным законом (ст. 55 ТК РФ)

10.4. Изменения и дополнения в действующий коллективный договор вносятся по взаимному согласию сторон (ст.44 ТК РФ).

Приложениями к коллективному договору ГАОУ ДПО ИРОСТ на 2020-2022 годы являются:

- Правила внутреннего трудового распорядка ГАОУ ДПО ИРОСТ;
- Положение об оплате труда и стимулировании работников ГАОУ ДПО ИРОСТ;
- Форма расчетного листка.

Приложение
к коллективному договору государственного
автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального
образования «Институт развития
образования и социальных технологий»
(ГАОУ ДПО ИРОСТ)

Форма расчетного листка

ГАОУ ДПО ИРОСТ Месяц _____ 20__ г.
Подр-е:Х Табельный номер ХХХ: Ф.И.О.

x 101 ДолгПре XXXX.XX

М код начисл.	рв	сумма		М код удерж.	сумма
X 104 ОКЛАД	XX.00	XXXX.XX		X 305 П/НАЛОГ	XXXX.XX
X 118 СОВМЕЩ	XX.00	XXXX.XX		X 703 БАНК	XXXX.XX
X 103 СтимВып		XXXX.XX		X 703 БАНК	XXXX.XX
X 113 ПремРУБ		XXXX.XX			
X 121 ВРЕД-ТЬ		XXX.XX		ИТОГО	XXXXX.XX
X 199 Р/К ФЗП		XXXX.XX			
ИТОГО		XXXXX.XX			

ВСЕГО начислено XXXXX.XX | удержано XXXXX.XX

в вед. за месяц XXXX.XX остаток XXXX.XX
Табель: 0РРРРРР0РРРРРР0РРРРРР0РРРРРР0Р