Государственное автономное образовательное учреждение
Республики Хакасия дополнительного профессионального образования

«Хакасский институт развития образования и повышения квалификации»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива

протокол № 9 от « 03 » ноября 2023 г.

От работодателя:

Ректор
ГАОУ РХ ДПО ХакИРОиПК
03.11.2023

/С.Т.Дмитриева
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель профкома работников
ГАОУ РХ ДПО ХакИРОиПК
03.11.2023

/Т.Н. Долгих
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду _____

-

_____

(указать наименование органа)

Регистрационный № 76кд **от «** 06 **»** декабря **20**23 **г.**

Руководитель органа по труду

_____/_____/_____/
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАОУ РХ ДПО «Хакасский институт развития образования и повышения квалификации» (далее – «институт») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: ГАОУ РХ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации» именуем далее «работодатель», в лице ректора Дмитриевой Светланы Тихоновны, действующего на основании Устава, и работники учреждения, именуемые далее «работники», в лице своего представителя Долгих Татьяны Николаевны председателя профсоюзной организации института, действующей на основании протокола №9 от 03.11.2023 г.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон 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, определенным сторонами.

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

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

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с действующим руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами самостоятельно в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

II. Права и обязанности сторон

2.1 Работник имеет право на:

- заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном трудовым законодательством и настоящим Договором;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом методами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;
- принимать локальные нормативные акты.

2.3 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда;
- повышать свой профессиональный уровень;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- содержать свое рабочее место и оборудование в чистоте и исправном состоянии;
- вести себя корректно (соблюдая педагогическую этику), воздерживаться от действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать требования о неразглашении персональных данных сотрудников института, внешних совместителей, работников выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера.

2.4 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- улучшать условия труда работников, обеспечивать и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка института;
- создавать условия для роста эффективности и результативности труда работников института;
- обеспечивать надлежащие безопасные условия труда;
- принимать меры по повышению профессионального уровня работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии трудовым законодательством, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию;
- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ института.

III. Оплата труда

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласований с профсоюзным комитетом.

3.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

3.1.3. Ставки заработной платы и должностные оклады работников института устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и квалификационными уровнями.

3.1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за ученое звание; за почетные звания; за работу 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); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

3.1.6. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке (кредитной организации) в следующие сроки: 20 числа каждого месяца выплачивается заработная плата (аванс) за фактически отработанное работником время текущего месяца; 5 числа каждого месяца выплачивается заработная плата (в качестве окончательного расчета) по итогам работы за предыдущий месяц.

3.1.7. Расчетный листок выдается работнику на бумажном носителе при выплате (перечислении) заработной платы за вторую половину месяца в дату окончательного расчета (5 числа следующего месяца) с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику: оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.1.8.Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

3.1.9. Изменение размера оплаты труда производится:

- при изменении повышающего коэффициента — со дня вынесения решения аттестационной комиссией и издания приказа ректора;
- при присвоении учетного и почетного звания — со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата/доктора наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Определение нагрузки ПСС и методистов осуществляется на основе локального нормативного акта и конкретизируется на календарный год в индивидуальных планах работы педагогических работников.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выполнения нагрузки отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда.

3.2.4. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

3.5. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение

условий оплаты труда производятся работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

3.6. Во всех случаях невыполнения норм (запланированной нагрузки) не по вине работника, что определяется работодателем и профсоюзным комитетом совместно, оплата сохраняется в размере средней заработной платы. Во всех случаях, имевших место по вине работника, оплата труда производится в соответствии с законодательством.

3.7. Гарантии и компенсации.

3.7.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные.

3.7.2. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, может быть предоставлен дополнительный отпуск за собственный счет.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, планом работы института, утверждаемым учредителем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом института.

4.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, устанавливаемых за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом института.

4.3. Работники имеют право на:

– нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

– сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.ст.92, 333 ТК РФ).

Неполное рабочее время предоставляется:

– по соглашению сторон трудового договора;

– по просьбе беременной женщины; работника – родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

– лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких - либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д. (глава 16 ТК РФ).

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

4.5. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия Работника; в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ,– с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

4.6. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ,– без его письменного согласия, а в остальных случаях – с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.8. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника (ст. ст. 124, 125 ТК РФ). 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. Не использованная 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.

4.9. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст.124 ТК РФ).

4.10. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия Работодателя (ст. 126 ТК РФ). При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 ТК РФ).

4.11. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определённых ст. 128 ТК РФ.

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

– Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

– Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

– Работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

– Работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

– Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.12. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется 2 свободных часа в неделю, оплачиваемых за счет Работодателя или по желанию Работника 1 свободный день в месяц по согласованию с руководителем.

По соглашению с работодателем женщине может быть установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя). Инициатором вправе выступать как работник, так и работодатель. Работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочее времени (как по основной работе, так и по совместительству) следующим категориям работников по их просьбе (ст. ст. 93, 256 ТК РФ, абз 3п. 13, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 дет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, воспитывающему детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери.

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику ил опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком, при их желании работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

Неполное рабочее время устанавливается указанным работникам при наличии документов, подтверждающих право на предоставление соответствующей гарантии.

При установлении неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

4.13. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ:

– правилами внутреннего распорядка;

– графиками дежурств и работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.14. Право педагогических Работников на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется на основе законодательства Российской Федерации и Устава Работодателя.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно - исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

5.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

5.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

5.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для Работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.

5.1.5. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

5.1.6. Организовать в структурных подразделениях Работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

5.1.7. Вести учет Работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда; предоставлять таким Работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

5.1.8. Организовать проведение обязательных периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

5.1.9. С учетом финансово - экономического возможностей устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

5.1.10. Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

5.1.11. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность в соответствии с санитарно - гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

5.1.12. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

5.1.13. Привлекать представителей Профсоюзной организации к работе комиссии по проверке готовности аудиторного фонда Работодателя к началу учебного года.

5.1.14. Обеспечить наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в специально оборудованном кабинете.

5.1.15.Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

5.2. Профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

5.2.2. Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

5.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года.

5.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

5.2.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

5.2.6. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права

на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

VI. Социальные гарантии

6.1. При ежегодном планировании использования финансовых средств, полученных из внебюджетных источников, работодатель выделяет средства для обеспечения функционирования системы социальной защиты: платного медицинского обслуживания (операции), оздоровления и отдыха работников. Для управления данными финансовыми средствами создается совместная комиссия с равным представительством от работодателя и профсоюзного комитета. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением.

6.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и доводит до сведения работников Института порядок и форму оказания им материальной помощи.

6.3. Профсоюзный комитет принимает участие в организации отдыха, проведении культурно-массовой, физкультурно - оздоровительной работы с сотрудниками. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками Института работодатель выделяет профсоюзному комитету профильные помещения, спортивные площадки, денежные средства согласно плану организации отдыха.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется при содействии работодателя создать базу данных малообеспеченных работников, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетные семьи, тяжелобольных для оказания им материальной и другой помощи.

6.5. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации социально-культурной и физкультурно-оздоровительной работы среди сотрудников.

Работодатель и Профсоюзный комитет выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурную работу в соответствии с утвержденными сметами.

6.6. Работодатель обязуется обеспечить условия для питания сотрудников в рабочее время.

6.7. Работодатель предоставляет работникам возможность бесплатно пользоваться услугами библиотеки Института согласно утвержденным правилам.

6.8. Работодатель и Профсоюзный комитет содействуют получению работниками Института профессиональных наград и званий в соответствии с законодательством РФ.

6.9. Работодатель и Профсоюзный комитет могут оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам, в том числе ко «Дню Учителя», «Дню защитника Отечества», «8 Марта», а также к юбилейным датам 60 (женщины), 65 лет (мужчины).

VII. Содействие занятости работников

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

7.2.2. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

7.2.3. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

7.2.4.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее1 года.

7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

VIII. Взаимодействие работодателя и профсоюзного комитета, гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:
- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Института;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

8.2. Все решения по социально - экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

8.3. Представительным органом трудового коллектива выступает Профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза Института, пропаганду трудового законодательства.

8.4. Профсоюзный комитет организует деятельность профсоюзной организации ХакИРОиПК, участвует в колдоговорной кампании, созывает профсоюзные конференции и Профсоюзные собрания, готовит для них проекты решения и другие материалы.

8.5. Профсоюзный комитет является юридическим лицом, имеет печать и расчетный счет, вправе самостоятельно формировать штат работников, выполняющих работу в целях осуществления уставных задач профсоюзной организации.

8.6. Профсоюзный комитет строит свои взаимоотношения с администрацией ХакИРОиПК на принципах социального партнерства.

8.7. Не допускается вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзного комитета. Работодатель обязуется перечислять профсоюзные взносы с заработной платы членов профсоюза, полученных в Институте, на расчетный счет Профсоюзного комитета и вышестоящих профсоюзных органов при наличии письменных заявлений бесплатно в течение 3 -х дней со дня выплаты заработной платы.

8.8. Работодатель согласует с Профсоюзный комитетом приказы и распоряжения по вопросам, затрагивающим социально- экономические интересы членов профсоюза в соответствии с законодательством. Работодатель включает Профсоюзный комитет в перечень, определяющий список подразделений для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально - экономических и профессиональных интересов работников Института.

8.9. Профсоюзный комитет принимает участие в обсуждении вопросов об использовании средств бюджета, а также внебюджетных средств, связанных с оплатой труда, пособиями и решением социальных проблем коллектива.

8.10. Профсоюзные собрания и конференции трудового коллектива по инициативе работодателя и Профсоюзного комитета проводятся в рабочее время, в согласованные сроки.

8.11. Работодатель признает гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. Работники, входящие в состав профсоюзных органов (члены профбюро подразделений), не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюза, а Председатель Профсоюзного комитета работников ХакИРОиПК без предварительного согласия рескома Профессионального союза работников народного образования и науки РХ.

8.12. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав соответствующих профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (заместителей) профсоюзного комитета работников – с согласия Республиканского комитета Профессионального союза работников народного образования и науки РХ.

8.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Отраслевого соглашения.

8.14. Профсоюзная организация имеет право на получение информации, связанной с вопросами нормирования и оплаты труда, условий труда, социальной защиты, а также статусом, структурой и финансированием Института, затрагивающими социально-экономическое положение коллектива и отдельных его членов, поступающей из государственных, правительственных органов и неправительственных организаций и объединений. Работодатель направляет указанную информацию в Профсоюзный комитет в течение 3 рабочих дней с момента поступления.

8.15. Работодатель не препятствует участию работников ХакИРОиПК в санкционированных органами власти профсоюзных акциях в защиту социальных и профессиональных прав работников, проводимых профсоюзом и Профсоюзным комитетом.

8.16. Председатель профсоюзной организации входит в состав Ученого совета Института.

IX. Организация и контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет комиссия, созданная из равного числа представителей сторон.

9.2. При возникновении разногласий в период действия Коллективного договора комиссия, сформированная в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, вырабатывает согласованное решение по спорным вопросам. Решение оформляется протоколом и прилагается к Коллективному договору, является его составной частью.

9.3. Ответственность за невыполнение коллективного договора. В случае нарушения обязательств, зафиксированных в Коллективном договоре, работодатель обязан принять своевременные меры к их устранению и привлечению к ответственности лиц, допустивших нарушение.

X. Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

10.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

10.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

10.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).