

Государственное бюджетное учреждение дополнительного
профессионального образования Республики Марий Эл
«Марийский институт образования»

424002, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Кремлевская, д. 41,
т. 41-01-70, e-mail: mio.ya-mio@yandex.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
«МАРИЙСКИЙ ИНСТИТУТ ОБРАЗОВАНИЯ»

на 2025 – 2028 годы

Проведена уведомительная регистрация
в Министерстве труда и социальной
защиты Республики Марий Эл

Регистрационный номер 122
от «23» 05 2025 г.

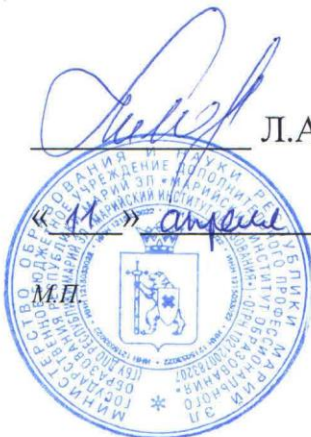
Ответственное лицо:

консультант Алла С. Мокшанова
(должность, подпись) (Ф.И.О.)

Подписан сторонами

от работодателя

ректор
ГБУ ДПО Республики
Марий Эл «Марийский
институт образования»



Л.А.Овчинникова

2025 г.

от работников

председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ ДПО Республики
Марий Эл «Марийский институт
образования» Общероссийского
Профсоюза образования в Республике
Марий Эл



О.Е. Кропотова

2025 г.

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ	Трудовой кодекс Российской Федерации
ТД	Трудовой договор
КД	Коллективный договор
ПКГ	Профессиональные квалификационные группы
ФЗ РФ о профсоюзах	Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г.
ВОППО	Выборный орган первичной профсоюзной организации
ЛНА	Локальный нормативный акт
НПА	Нормативный правовой акт
ПВТР	Правила внутреннего трудового распорядка
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
Институт	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Марий Эл «Марийский институт образования»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор, КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования Республики Марий Эл «Марийский институт образования» (далее – Институт).

1.2. КД заключен на основе и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами (далее – НПА) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими НПА.

1.3. Сторонами КД являются:

– Учреждение – Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Марий Эл «Марийский институт образования», в лице его представителя – ректора (далее – работодатель).

– Работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – ВОППО).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить ВОППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ВОППО (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. КД заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.6. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

1.7. Действие настоящего КД распространяется на всех работников Института (в том числе – совместителей).

1.8. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Института.

1.9. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности учреждения

любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации Института КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

1.16. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении КД на общем собрании работников.

1.17. Контроль за выполнением КД осуществляется комиссией, создаваемой в Институте для ведения переговоров, заключения КД и контроля его выполнения.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение ВОППО:

– Правила внутреннего трудового распорядка Института (далее – ПВТР).

– Положение об оплате труда работников (включая систему оплаты труда; порядок, размеры, основания установления компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи работникам).

– Приказы (распоряжения) по вопросам регулирования трудовых отношений, в том числе по вопросам:

1) установления размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

2) установления объёма работы, учебной и иной нагрузки;

3) определения режима труда и отдыха, системы охраны труда;

– Увольнения работников по определённым ТК РФ основаниям в связи с сокращением численности или штата.

– Форма расчётного листка.

– Соглашение по охране труда.

– Графики работы (сменности) всех профессиональных групп работников.

– График ежегодных оплачиваемых (основных и дополнительных) отпусков работников.

– Инструкции по охране труда по всем должностям (профессиям) и по видам деятельности.

– Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

– Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

– Другие локальные нормативные акты (далее – ЛНА) по соглашению сторон КД.

Формы участия работников (лично или через ВОППО) в управлении Институтом.

Консультации с работодателем по вопросам принятия ЛНА, перечисленных в п. 1.18. настоящего КД, а также в случаях, предусмотренных российским законодательством.

Участие в разработке ЛНА по вопросам регулирования трудовых и связанных с трудом отношений работников с работодателем.

Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые и связанные с трудом интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД.

Обсуждение планов социально-экономического развития Института, вопросов о работе Института, внесении предложений по ее совершенствованию.

Участие в работе коллегиальных органов управления с правом совещательного голоса (общее собрание, ученый совет, и т.д.).

Участие в разработке и принятии КД, ЛНА, соглашений.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Работники Института в своей учебной, научной и хозяйственной деятельности руководствуются Уставом Института, ПВТР, утвержденными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, ЛНА, приказами работодателя, ТД, настоящим КД.

2.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников Института регулируются нормами действующего законодательства о труде и настоящим КД.

2.3. Трудовой договор (далее – ТД) – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, КД, соглашениями, ЛНА, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать ПВТР.

2.4. Содержание ТД, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими НПА и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством и данным КД.

2.5. В ТД обязательными являются следующие условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный ТД, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного ТД в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха;

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В ТД могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, КД, соглашениями, ЛНА. При этом если действующим законодательством предусмотрено, что эти вопросы решаются с участием ВОППО, то возможность включения в договор подобных условий должна быть предварительно согласована с ВОППО.

2.6. ТД с работниками Института заключается, как правило, на неопределённый срок в письменной форме. Заключение срочного ТД допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных

действующим законодательством.

2.7. ТД вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.8. ТД заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон ТД. Соглашение об изменении определенных сторонами условий ТД заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в ТД) при продолжении работы у того же работодателя, перевод на работу допускаются только с письменного согласия работника. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом ТД по прежнему месту работы прекращается.

2.10. Работник имеет право заключать ТД о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день (статьи 60 и 284 ТК РФ).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату.

2.12. По соглашению между работником и работодателем при заключении ТД или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

2.13. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни и оплата этой работы производится в соответствии со статьями 113 и 153 ТК РФ.

2.14. ТД может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон. Работник имеет право расторгнуть ТД, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. ТД может быть расторгнут работодателем в соответствии с действующим ТК РФ.

Основаниями прекращения ТД являются:

1. соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
2. истечение срока ТД (статья 79 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение ТД по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
4. расторжение ТД по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
5. другие основания, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

2.15. Срочный ТД прекращается с истечением срока его действия. О прекращении ТД в связи с истечением срока действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного ТД, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (статья 79 ТК РФ).

2.16. Участие ВОППО в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением ТД по инициативе работодателя, является обязательным в соответствии со статьей 82 ТК РФ.

2.17. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников Института.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Института и возможном расторжении ТД с работниками в соответствии с ТК РФ работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом ВОППО не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения ТД), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Института может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым считается увольнение:

увольнение работников в связи с ликвидацией Института с численностью 15 и более работников;

сокращение численности или штата работников Института в количестве:

10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

15% списочного состава работников в течение 60 календарных дней;

20% списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией или реорганизацией подразделений, работодатель не менее двух раз в этот период под роспись представляет работнику список вакантных должностей Института (при их наличии) для перевода его на другую работу.

2.18. Увольнение работников, являющихся членами ВОППО, по основаниям, предусмотренным ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ВОППО: в течении 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов вопрос рассматривается и работодателю направляется решение о согласовании

вопроса об увольнении работника – члена ВОППО.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В случае несогласия ВОППО с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения ВОППО проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы ВОППО в соответствующую государственную инспекцию труда.

2.19. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

2.20. Рабочее время и время отдыха работников Института регулируется в соответствии с ТК РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», ПВТР Института, ТД, должностными инструкциями работников, настоящим КД.

2.21. Профессорско-преподавательский состав Института пользуется правом на нормированный 6 часовой рабочий день, сокращенную 36-часовую неделю с одним выходным днем (воскресенье). Учебная нагрузка для профессорско-преподавательского состава устанавливается приказом работодателя.

2.22. Учебно-вспомогательному и административно-хозяйственному персоналу, методистам и научным работникам устанавливается нормированный рабочий день (40 часов в неделю) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

2.23. По соглашению между работодателем и работником может устанавливаться, как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному рабочему времени. Ежегодные отпуска таким работникам предоставляются согласно законодательству.

2.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным

работодателем с учетом мнения ВОППО не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

2.26. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.27. Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и ВОППО.

2.28. 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. Отзыв из отпуска беременных женщин не допускается.

2.29. По согласованию работодателя и работника очередной отпуск по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам может быть перенесен на другое время.

2.30. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.31. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью 14 календарных дней.

2.32. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам Института, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2.33. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются следующие должности:

Проректор по административной работе; главный бухгалтер; ведущий бухгалтер; бухгалтер; экономист; специалист по охране труда; начальники (заведующие) отделами; лабораториями; ведущий инженер-программист; специалист по кадрам; юрисконсульт; документовед; заведующий хозяйством; старший научный сотрудник; младший научный сотрудник; редактор; библиотекарь; водитель легкового автомобиля; водитель автобуса.

2.34. 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.

2.35. Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида, по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц с оплатой в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

2.36. Трудовой распорядок в Институте определяется ПВТР.

2.37. В целях организации труда педагогических работников Института работодатель:

- 1) утверждает учебную нагрузку учебных подразделений и профессорско-преподавательского состава;
- 2) утверждает нормы времени по учету учебной нагрузки;
- 3) принимает меры по обеспечению выполнения учебной нагрузки;
- 4) контролирует выполнение учебной нагрузки;
- 5) осуществляет иные меры, связанные с обеспечением образовательного процесса в Институте.

2.38. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу работодателя.

2.39. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

2.40. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников допускается в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

2.41. В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения ВОППО.

3. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда работников Института устанавливается настоящим КД, ЛНА Института в соответствии с федеральными законами и иными НПА Российской Федерации.

Оплата труда работников Института осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Марий Эл «Марийский институт образования», разработанного на основе постановления Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл».

3.2. 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. Заработная плата работнику устанавливается ТД в соответствии с действующей в Институте системой оплаты труда.

3.3. Оплата труда работников Института выплачивается за счет субсидий из республиканского бюджета Республики Марий Эл и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.5. Введение в Институте новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Оплата труда работников Института устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) Положения об оплате труда работников Института;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии

по регулированию социально-трудовых отношений;

9) мнения представительного органа работников.

3.9. Фонд оплаты труда работников Института формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Института формируется Институтом самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников Института состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть – выплаты стимулирующего характера.

3.10. Размер заработной платы работников Института состоит из:

- 1) ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

3.10.1. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок заработной платы, базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе работников – фиксированный размер оплаты труда работника Института, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников Института.

3.10.2. Базовые ставки заработной платы (базовые должностные оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала Института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н.

3.10.3. К базовым ставкам заработной платы (базовым должностным окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

3.10.4. Базовые должностные оклады работников Института, относящихся к должностям профессорско-преподавательского состава, научных работников и руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального

образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н, и профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденным приказом от 3 июля 2008 г. № 305н.

3.10.5. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с тарифными разрядами, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.10.6. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н.

3.10.7. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к должностям работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570.

3.10.8. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к должностям работников печатных средств массовой информации, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н.

3.10.9. С учетом специфики работы в Институте предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам).

3.10.10. К компенсационным выплатам относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.10.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

3.10.12. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ

с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными НПА.

Работникам Института в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты за вредные и (или) опасные условия труда в размере до 12 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), но не менее 4 процентов.

Повышенная оплата труда осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

Работодатель проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством о специальной оценке условий труда.

3.10.13. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

3.10.14. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, КД и соглашениями.

3.10.15. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10.16. К стимулирующим выплатам относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты за стаж работы в учреждении.

3.10.17. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается комиссионно, с учетом мнения ВОППО за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности Института, повышение авторитета и имиджа Института.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

3.10.18. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

3.10.18.1. За наличие почетного звания:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» – 2000 рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» – 1500 рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» – 1000 рублей;

При наличии двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

3.10.19. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» – 500 рублей;

Работникам Института, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

3.10.20. Надбавки, указанные в подпунктах 3.10.18, 3.10.19, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

3.11. Работникам Института полагаются премии по итогам работы. Размер премий по итогам работы устанавливается комиссионно с учетом мнения ВОППО.

3.12. Премия к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) устанавливается в размере от 1000 до 10 000 рублей и выплачивается из средств экономии фонда оплаты труда.

3.13. Выплата премии производится из экономии фонда оплаты труда и за счет приносящей доход деятельности (собственных доходов учреждения).

3.14. Сотрудникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премия не начисляется и не выплачивается на период действия дисциплинарного взыскания.

3.15. Сотрудникам Института может быть оказана материальная помощь, сумма которой устанавливается комиссионно с учетом мнения ВОППО, независимо от стажа работы и занимаемой должности:

1) в связи со смертью работника или его близких родственников (матери, отца, брата, сестры, мужа, жены, детей) – в размере от 2000 до 5000 руб.;

2) в случаях длительной болезни и лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов и дорогостоящей операции – от 1000 до 3000 руб.;

3) в случае тяжелого материального положения работника – от 1000 руб. до 5000 руб.;

4) в случае причинения работнику материального ущерба в результате квартирной кражи, затопления квартиры и других чрезвычайных обстоятельств – в размере от 1000 до 10 000 руб.

3.15.1. Для получения материальной помощи на имя работодателя оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

3.15.2. При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников, самого работника (работавшего или уволенного) в бухгалтерию Института необходимо представить копию свидетельства о смерти. В таких случаях выдача материальной помощи производится:

1) работнику (в случае смерти близких родственников);

2) близким родственникам работника (в случае смерти самого работника – работавшего или уволенного) при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т.д.).

3.15.3. Материальная помощь по вышеуказанным пунктам оказывается при наличии экономии фонда оплаты труда и за счет приносящей доход

деятельности (собственных доходов учреждения).

3.16. Заработная плата работодателя, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.17. Должностной оклад работодателя определяется ежегодно трудовым договором, устанавливается по 1 группе оплаты труда руководителей и составляет до трех размеров средней заработной платы работников Института.

3.18. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Института устанавливаются работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада работодателя.

3.21. Организация выплаты заработной платы.

3.21.1. Выплата заработной платы работникам Института выплачивается в установленные сроки в полном размере не реже двух раз в месяц: аванс – 25 числа, расчет за месяц – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне выходного/нерабочего праздничного дня.

Расчетные листки по заработной плате выдаются ежемесячно при выплате зарплаты за месяц.

3.16.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.17. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также работы в ночное время.

3.17.1. При выполнении сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные нерабочие дни, а также работы в ночное время, работнику производится оплата:

а) Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться КД, ЛНА или ТД. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

б) Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного

оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться КД, ЛНА, принимаемым с учетом мнения ВОППО, ТД;

- оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

в) Оплата труда в ночное время.

- Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права.

- Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются КД, ЛНА, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, ТД.

4. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, КД, соглашениями, ЛНА, ТД.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, ТК РФ, соглашениями, ЛНА, ТД создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Работники Института обязаны соблюдать дисциплину труда.

3.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой).

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к ведомственным и государственным наградам.

3.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей к работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям ТК РФ.

3.3. Трудовые обязанности Работников определяются ПВТР Института, иными ЛНА Института и ТД.

4.4. Правом наложения и снятия дисциплинарных взысканий обладает работодатель.

4.5. До наложения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины работодатель должен затребовать письменные объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

4.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения ВОППО.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

4.7. За каждый дисциплинарный проступок на работника может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

4.8. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

4.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

4.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

4.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников Института в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

5.2. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством и НПА по охране труда, обязан:

5.2.1. Осуществлять функционирование и совершенствование системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, принятыми Минобрнауки России 23.08.2015 г. № 12-1077.

5.2.2. Разрабатывать и утверждать порядок обучения и проверки знаний по охране труда различных категорий работников.

5.2.3. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев со слушателями. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ). Для реализации этого права заключать ежегодные соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.2.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования согласно действующему законодательству Российской Федерации.

5.2.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов Института не реже 1 раза в три года. Организовывать обучение работников навыкам оказания первой помощи в целях реализации ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

и ст. 219 ТК РФ.

5.2.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.2.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с ВОППО.

5.2.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии со статьей 214 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В состав комиссии в обязательном порядке включать членов ВОППО и комиссии по охране труда.

5.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными НПА, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

5.2.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

5.2.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

5.2.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.2.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.2.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.2.15. Создавать на паритетной основе совместно с ВОППО комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.2.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Институте. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.2.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо производить оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.2.18. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Института обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.19. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по ТД от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.2.20. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Института на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

5.2.21. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении трудовых обязанностей.

5.2.22. Осуществлять совместно с ВОППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.2.23. Обеспечить пожарную безопасность в здании Института и прилегающих к нему территорий. Обеспечение пожарной безопасности включает также инструктаж по технике пожарной безопасности и наличие средств специальной защиты на случай пожара.

5.2.24. Утверждать Правила пожарной безопасности и знакомить каждого работника с указанными Правилами.

5.2.25. Обеспечить санитарно-эпидемиологическую безопасность рабочих мест в соответствии с санитарными нормами и правилами.

5.2.26. Совместно с ВОППО информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

5.2.27. Обеспечить наличие укомплектованной медицинской аптечки в приемной работодателя, на вахте Института и у водителя.

5.2.28. Предоставить беременным женщинам освобождение от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие не могут быть проведены в нерабочее время.

5.2.29. Совместно с ВОППО проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.2.30. Совместно с ВОППО контролировать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.3. Работники Института обязаны:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными НПА, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Извещать немедленно работодателя, заместителя работодателя либо руководителя структурного подразделения Института о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

5.3.7. Стороны исходят из того, что ВОППО пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной ВОППО, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение ВОППО об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует ВОППО понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.3.8. Работникам запрещается исполнение трудовых обязанностей в здании Института или его отдельном помещении, где проводятся ремонтные работы. Работодатель не вправе требовать от работника исполнения его трудовых обязанностей в указанных условиях.

Это положение не распространяется на тех работников Института, трудовая функция которых заключается в проведении ремонтных работ.

5.4. ВОППО обязан:

5.4.1. Координировать деятельность уполномоченных по охране труда, оказывать им методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивать нормативно-правовой документацией, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в Институте, организовывать и проводить для них семинары.

5.4.2. Участвовать в комиссиях по проведению специальной оценки

условий труда, по приемке Института к новому учебному году, доводить до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

5.4.3. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

5.4.4. Предъявлять работодателю требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

5.5. Права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

5.5.1. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на рабочем месте 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 федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей,

а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные 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 рабочем месте или профессионального заболевания;

– внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

– гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, КД, соглашением, ЛНА, ТД, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться КД, ЛНА с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. На работников Института распространяются все социальные гарантии, льготы и компенсации, установленные российским и региональным законодательством, НПА органа местного самоуправления, а также федеральным, региональным и территориальным отраслевым и иными соглашениями, в том числе:

- при заключении ТД (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении ТД (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20 – 22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Для работников Института осуществляются все виды государственного социального страхования. В целях обеспечения социального, пенсионного и медицинского страхования работников

работодатель своевременно предоставляет достоверные сведения в государственные фонды, по поручению работников – в негосударственные фонды перечисляет страховые взносы по перечню и в размерах, определенных российским законодательством либо поручением работника, составленным в письменной форме.

6.3. Работодатель предоставляет вне графика учебные отпуска, а также отпуска для санаторно-курортного лечения в счет очередных отпусков. При выделении путевки после очередного отпуска работнику беспрепятственно предоставляется неоплачиваемый отпуск на время лечения и проезда в санаторий. Оплачиваемые отпуска предоставляются ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Порядок продления, разделения и перенесения отпуска определен трудовым законодательством.

7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ВОППО, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Гарантии деятельности ВОППО.

7.1.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим КД социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.1.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами ВОППО, при наличии их письменных заявлений;

7.1.3. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

7.1.4. Предоставлять возможность выбранному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права.

7.1.5. В недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мер.

7.2. Гарантии для профсоюзного актива (ст. 374 – 376 ТК РФ).

7.2.1. При принятии решения о возможном расторжении договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель проводит процедуру согласования с ВОППО в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Увольнение по основаниям, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ работников, указанных в части второй настоящего пункта, допускается помимо общего порядка увольнения только

с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение ТД по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем ВОППО и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

7.2.3. Работникам Института, избранным в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от работы, обеспечивается выполнение гарантий, предусмотренных ТК РФ.

7.2.4. Перечень комиссий, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители профсоюза.

7.2.5. Представители профсоюза входят на паритетных началах в состав комиссии по контролю за выполнением КД, а также в:

- 1) комиссию по социальному страхованию;
- 2) комиссию по охране труда, аттестации рабочих мест;
- 3) другие комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов по реализации трудовых или иных прав работников Института.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Обязательность выполнения КД.

Все условия настоящего КД являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на работников Института. Стороны настоящего КД не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

8.2. Контроль за выполнением КД.

Контроль за выполнением настоящего КД осуществляет Комиссия по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам имеет право:

- 1) запрашивать необходимую информацию у работодателя, по вопросам, касающимся выполнения настоящего КД;
- 2) заслушивать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения тех или иных положений КД.

Решения комиссии в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения администрацией Института, ВОППО, работниками Института.

8.2.3. Заседания комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

8.2.4. Члены комиссии участвуют в ее работе на общественных началах. Работодатель и члены комиссии обязаны обеспечить явку на все заседания комиссии. Работники Института вправе обратиться в комиссию с заявлением о проблемах, связанных с применением положений настоящего КД.

8.2.5. При возникновении споров между сторонами, связанных

с выполнением КД, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.3. Порядок заключения КД, внесения в него изменений и дополнений.

8.3.1. Основные положения настоящего КД выработаны в ходе демократического обсуждения в коллективах работников подразделений Института и переговоров администрации, и профсоюзного органа, основанных на принципах социального партнерства, защиты социальных прав каждого члена коллектива работников.

8.3.2. От имени работников Института КД подписывается председателем первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Марий Эл «Марийский институт образования».

8.3.3. От имени администрации КД подписывается работодателем Института.

8.3.4. Администрация Института направляет КД в семидневный срок с момента его подписания в Департамент труда и занятости населения Республики Марий Эл для регистрации.

8.3.5. В месячный срок после подписания настоящего КД довести его содержание до всех работников Института. Работодатель обязуется ознакомить с КД всех вновь принимаемых на работу сотрудников.

8.3.6. Внесение изменений или дополнений в КД осуществляется по представлению Комиссии по трудовым спорам в следующем порядке:

проводятся предварительные взаимные консультации сторон;

согласованное решение о внесении дополнений и изменений подписываются сторонами;

подписанные сторонами изменения и дополнения к КД направляются для регистрации в Департамент государственной службы занятости населения Республики Марий Эл;

изменения и дополнения вступают в силу с момента подписания сторонами.

8.3.7. Утвержденные изменения и дополнения оформляются в виде приложения к КД и являются его неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу с иными положениями КД.

8.3.8. Об изменениях и дополнениях к КД уведомляется трудовой коллектив.

8.4. За неисполнение настоящего КД и нарушение его условий стороны договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
