

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2024-2027 ГОДЫ
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»

Принят
на собрании
трудового коллектива
ГАОУ ДПО ИРО РТ
«28» мая 2024 года

СОГЛАСОВАНО
УЗ 30-05-430
Вед. инструктор Асеевского А.О.
«30» мая 2024г.

Уведомительная
регистрация:
Территориальная
организация
Общероссийского
Профсоюза образования
Вахитовского и Приволжского районов
г.Казани

Территориальная организация профессионального
союза работников народного образования и науки
Российской Федерации
Вахитовского и Приволжского районов
города Казани
№ 024 от «30» 05 2024
ИНН 1659124313 КПП 165901001
р/с 40703810862000001324
Отделение «Банк Татарстан» №8610 ПАО Сбербанк
420101, г. Казань, ул. Бр. Казанских 16

Казань, 2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Республики Татарстан»
на 2024-2027 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:
ГКУ «Центр занятости населения
Приволжского и Вахитовского районов г.Казани»

Регистрационный № 30-05-430 от « 30 » мая 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию
в Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования
Вахитовского и Приволжского районов города Казани

Регистрационный № 024 от « 30. » 05 2024 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Республики Татарстан» (далее - Институт) на основе согласования взаимных интересов сторон.

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Уставом Института. Он учитывает положения Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РТ и Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 гг. от 28.12.23 №273.

Коллективный договор заключается с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Института в лице их представителя – Председателя первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя - ректора Института (далее - Институт, работодатель).

1.3. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право делегировать профкому представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Института независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Института, расторжения трудового договора с руководителем Института.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Института Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор разработан и заключён сторонами на основе принципов соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы внесения предложений и обсуждения вопросов, составляющих содержание Коллективного договора, реальности обеспечения принимаемых обязательств. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны выносят на рассмотрение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, деятельность которой устанавливается соответствующим локальным нормативным актом, обязуются решать путём выработки взаимоприемлемых решений.

1.10. В процессе заключения и выполнения Коллективного договора все его участники принимают на себя следующие обязательства:

1.10.1. Институт обязуется обеспечить:

- нормальные и безопасные условия труда работникам для выполнения ими трудовых обязанностей;
- защиту персональных данных своих сотрудников, клиентов и партнёров в соответствии с Федеральным законом №152-ФЗ «О персональных данных»;
- социальное развитие коллектива, повышение профессионального уровня работников Института;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития, финансовом положении, экономической обстановке и других вопросах деятельности Института.

1.10.2. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ.

1.10.3. Первичная профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе Института и осуществлять контроль в пределах своей компетенции в соответствии с действующим законодательством.

2. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Институт признаёт за первичной профсоюзной организацией право на ведение переговоров с уполномоченными органами Института от имени коллектива работников Института.

2.2. Коллективный договор Института разработан на основе анализа реального социально-экономического положения, смет доходов и расходов (финансового плана) Института с учётом предложений работников.

2.3. Проект Коллективного договора готовит комиссия, состоящая из равного числа представителей работодателя и профсоюзного комитета, что

оформляется соответствующим приказом ректора Института. Не менее чем за 10 дней до собрания трудового коллектива Института комиссия представляет проект Коллективного договора на обсуждение работников Института.

2.4. Коллективный договор принимается на конференции работников Института большинством голосов по согласованию с профсоюзной организацией Института. Конференция работников считается правомочной, если на ней присутствуют не менее чем 2/3 работников.

2.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Института, включая обособленные структурные подразделения, образованные в пределах срока действия настоящего Коллективного договора.

2.6. Институт и первичная профсоюзная организация контролируют выполнение Коллективного договора. По итогам года ректор и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива работников или ином заседании коллективного органа управления.

2.7. Договаривающиеся стороны согласны с тем, что при возникновении спорных вопросов, входящих в компетенцию профсоюзных органов и не регламентированных однозначно в данном Коллективном договоре, они будут решаться путём прямых переговоров между первичной профсоюзной организацией и представителями Института, назначенными для этого ректором Института.

2.8. Необходимые изменения в Коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между Институтom и первичной профсоюзной организацией и утверждения его конференцией трудового коллектива Института, но они не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.9. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредоставление необходимой информации для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением, нарушение или невыполнение обязательств, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Положение об оплате труда работников ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»;
- Положение о выплатах за качество выполняемых работ ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»;
- Положение о поощрении, премировании и материальной помощи работников ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»;
- Положение о продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»;
- Положение по организации работы по охране труда в ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»;
- Правила внутреннего трудового распорядка ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»;
- Положение об обработке и защите персональных данных в ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»;
- Положение о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей научных работников ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»;

- Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан».

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Основой трудовых отношений выступает трудовой договор между работником и Институтом в лице ректора, заключаемый, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ (педагогические работники, проректора, главный бухгалтер и прочие) либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, которые регулируются статьёй 332 ТК РФ.

3.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю документы согласно статье 65 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе условия труда на рабочем месте, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, размеры

базового (должностного) оклада, ставки, компенсационных и стимулирующих выплат и др.

3.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

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

3.7. При приеме на работу работника фактическое допущение к работе осуществляется лицом (лицами) уполномоченным на это работодателем (ст. 67.1 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязан оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора (ст. 57 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора

3.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Если работник не согласен с

продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Институте работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Стороны трудового договора определяют его условия на основе соблюдения норм действующего законодательства, положений Устава Института, Коллективного договора и других локальных нормативных актов, принятых в Институте (положения, соглашения, инструкции и т.д.).

3.11. Работодатель обязан обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажной или электронной форме. Сведения о трудовой деятельности Работника формируются в электронном виде.

3.12. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.13. В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведен на дистанционную работу без согласия работника.

При наличии волеизъявления работника о переводе на дистанционную работу, работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переходе работника на дистанционную работу.

3.14. В этот период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, производит иное возмещение, предусмотренное законодательством.

3.15. Условия, срок, список работников, порядок обеспечения выполнения трудовой функции и иные положения о временном переводе на дистанционную работу определяется локальным нормативным актом,

который принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.16. Работодатель признаёт, что гарантированная занятость - важнейшее условие социально-экономического благополучия работника и осуществляет меры по сохранению занятости сотрудников Института. Для этого работодатель обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников;

- если высвобождение работников, несмотря на все принятые меры, неизбежно, оказывать содействие по трудоустройству внутри Института или через соответствующие службы занятости.

- признавая увольнение работников по сокращению штата или численности как крайнюю меру, Институт обязуется предоставлять преимущества, установленные статьёй 179 ТК РФ.

3.17. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Уставом Института и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.18. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.19. Должности научных работников предусматриваются в соответствии с требованием Федерального закона «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 № 127-ФЗ.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. В Институте применяется отраслевая система оплаты труда - система оплаты труда работников Института как государственного учреждения Республики Татарстан, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

4.1.1. Заработная плата работников Института, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе системы оплаты труда, действовавшей на момент осуществления перехода на новые (отраслевые) системы оплаты труда, установленной соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Республики Татарстан, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2. Порядок формирования окладов работников Института, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления определяются «Положением об оплате труда работников ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», разработанным в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников государственных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования Республики Татарстан, утверждённым Постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018 №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан».

Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

4.3. Заработная плата работника Института формируется из базового должностного оклада по профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера, в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан».

4.4. Размер минимальной оплаты труда работников Института не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного действующим законодательством.

4.5. Ректор Института устанавливает доплаты и надбавки проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, заведующим кафедрами и иным лицам, непосредственно ему подчинённым. По остальным категориям работающих надбавки и доплаты устанавливаются ректором по обоснованному представлению проректоров и руководителей структурных подразделений.

4.6. Условия оплаты труда, определяемые индивидуальным трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством, законами и иными нормативными актами федерального и регионального значения, и уровнем оплаты труда для данной категории работников по Республике Татарстан.

4.7. Согласно статье 136 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Выдача расчётных листков производится согласно Письму Роструда России от 24.05.2018 № 14-1/ООГ-4375 при выплате второй части зарплаты (окончательный расчет). Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Выплата заработной платы работникам

производится путём безналичного перечисления денежных средств на личные банковские карточки работников.

4.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.9. Приказы и распоряжения ректора Института, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда, принимаются работодателем в соответствии со статьёй 162 ТК РФ.

4.10. О введении, изменении или пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца до начала их действия или изменения.

4.11. При направлении в служебные командировки работодатель производит оплату командировочных расходов в размерах, установленных соответствующими нормативными актами Российской Федерации или субъекта Республики Татарстан, в зависимости от источника финансирования расходов. При наличии средств от внебюджетной (приносящей доход деятельности) работодателем может быть принято решение о выплате расходов за проживание, согласно представленным документам (чекам, квитанций).

4.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие

суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон, в порядке, предусмотренном пунктом 1 части 1 ст. 77 ТК РФ, работодатель вправе выплатить работнику денежную сумму в размере до трех средних месячных заработков.

4.13. На работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего, среднего профессионального образования и поступающих в указанные образовательные организации, а также обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях, распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Гарантии и компенсации распространяются только на тех работников Института, которые проходят обучение в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию. В случае отсутствия у образовательной организации, в котором обучается работник, государственной аккредитации, гарантии и компенсации на работника не распространяются.

На сотрудников организации, обучающихся по программам подготовки кадров высшей квалификации (аспирантуры) распространяются льготы и гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.14. Материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых специалистов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.11.2022 №1214 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 №1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам-молодым специалистам».

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Института.

5.2. Для научно-педагогических, руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Института устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени (пятидневная рабочая неделя), которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (шестичасовой рабочий день при шестидневной рабочей неделе).

Начало работы в Институте 8 часов 30 минут, окончание работы - 17 часов 15 минут. Для педагогических работников, работающих по сокращенной 36-ти часовой рабочей неделе, начало работы 8 часов 30 минут, окончание работы регулируется расписанием занятий и дифференцируется в соответствии с индивидуальным планом: 15 часов 15 минут (при работе в субботу в соответствии с расписанием) или 16 часов 27 минут при методическом дне в субботу.

В отдельных структурных подразделениях (информационно-издательский отдел, отдел информационных технологий, административно-хозяйственный отдел) приказом ректора может быть установлен особый режим рабочего времени и отдыха.

Руководители структурных подразделений и заведующие кафедрами ведут учет деятельности сотрудников в соответствии с индивидуальными планами и планами Института на год и месяц.

5.4. Для работников из числа педагогических работников (профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников) регламентируются различные виды нагрузки (учебная работа, учебно-методическая работа, организационно-методическая работа, научно-методическая работа), которые регулируется планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в организации, реализующей дополнительные профессиональные программы, так и за ее пределами. Объем нагрузки на соответствующий учебный год определяется приказом ректора.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),
- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

5.7. Привлечение работников Института к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями и обязанностями, либо работы большего объема, чем предусмотрено трудовым договором, должностными инструкциями и обязанностями, допускается только с согласия работника, что оформляется соответствующим договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под личную подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.9. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.92 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.10. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

5.11. Установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для сотрудника время продолжительностью до 14 дней:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

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

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям.

Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Институт строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

Охрана труда в Институте осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами по охране труда, приказами и распоряжениями Министерства образования и науки Республики Татарстан и Положением об организации работы по охране труда в Государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Республики Татарстан».

6.2. Институт обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, создает на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в соответствии с требованиями статьи 224 ТК РФ, финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение,

обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счёт средств Института; обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки; разрабатывает положение о системе управления охраной труда Института и обеспечивают ее функционирование в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ.

6.3. Институт обеспечивает проведение обучения и проверку знаний по охране труда специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и иных работников образовательной организации в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

6.4. Институт обеспечивает финансирование мероприятий по созданию безопасных условий труда, обеспечению требований законодательства об охране труда и санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ, психиатрическое освидетельствование, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление личных медицинских (санитарных книжек) и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст. 225 ТК РФ.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении по охране труда.

Соглашение по охране труда заключается на календарный год. Результаты его выполнения обсуждаются на общем собрании коллектива образовательной организации не реже 1 раза в полугодие с оформлением акта выполненных работ.

6.5. Работодатель обязуется обеспечить:

- право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ);

- внедрение в Институте системы управления охраной труда (СУОТ);

- обеспечение за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»;

- проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, а так же Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2013 №325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Республики Татарстан» с

сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;

- прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя;

- обязательное за счёт средств Института медицинское страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- инструктаж по гражданской обороне, охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

- расследование и учёт несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Правительством Российской Федерации включая микроповреждения в установленном порядке» (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.09.2021 г. №632н «Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работника»);

- полномочное участие профсоюзного комитета, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве;

- перевозку в лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в порядке, определенном Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении

Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»);

Нормы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, определяемые работодателем, не должны быть ниже установленных Единых типовых норм (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

- бесплатную выдачу сверх установленных норм специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты на основании результатов специальной оценки условий труда.

6.5.1. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- запретить применение труда беременных женщин на работах в ночное время;

- предоставить рабочие места в Институте беременным женщинам, нуждающимся в переводе на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов;

- запретить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

6.5.2. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с участием представителей первичной профсоюзной организации. По ее результатам разработать План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

Ознакомить под роспись работников с результатами специальной оценкой условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, контролировать его выполнение.

6.6. Институт обязуется:

- обеспечивать функционирование системы управления охраной труда образовательной организации в соответствии с требованиями ст.214 и ст.217 ТК РФ;
- разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками Института;
- создать условия для работы уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета и членов совместного комитета по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.7. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять совместно с работодателем контроль за расходованием средств социального страхования, добиваться максимального использования их для оздоровительных мероприятий сотрудников Института. Комиссия по социальному страхованию организует учёт заявлений, распределение путёвок на лечение и отдых сотрудников Института и их детей в соответствии с нормативными документами Фонда социального страхования Российской Федерации;
- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в Институте и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Институте, на кафедрах, в центрах, отделах и лабораториях;
- организовать проведение проверок состояния охраны труда в Институте, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда;

- оказывать помощь специалисту по охране труда, внештатным техническим инспекторам труда в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев с тяжелыми последствиями, в том числе со смертельным исходом, происшедших с работниками образования, а также с обучающимися (по согласованию с региональным органом управления образованием);

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

Регулярно на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом рассматривать ход выполнения соглашения по охране труда, состояние охраны труда в структурных подразделениях Института и информировать работников о принимаемых мерах.

6.8. В целях выполнения установленных нормативов по финансированию мероприятий охраны труда стимулировать деятельность работодателя образовательной организации, направленную на возврат части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и снижению уровней профессиональных рисков.

6.9. Обеспечить бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации

порядке для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, а также смывающимися средствами в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №766н; приказ Минтруда РФ 29.10.2021 №767н)».

Категории работников и норма выдачи смывающих средств определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан».

6.10. Обеспечить за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

6.11. Ежегодно (не позднее 10 января) информирует Территориальную организацию Общероссийского Профсоюза образования Вахитовского и Приволжского районов г.Казани о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Институт и первичная профсоюзная организация осуществляют работу по организации социальной поддержки, обеспечению социальных гарантий и льгот работников в рамках действующего законодательства с учётом финансовых возможностей Института.

7.2. Работники Института пользуются следующими социальными льготами: бесплатное пользование Интернетом и библиотечным фондом Института в пределах установленного времени для учебных и научных целей.

7.3. В целях социальной защиты работников Института работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей обязуется:

7.3.1. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск для работников в следующих случаях, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников –1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал;
- работникам, имеющим близких родственников (ст.14 Семейный кодекс РФ) с I и II нерабочей группой инвалидности, находящихся в совместном проживании - один день в квартал.

7.3.2. По соглашению между работником и Работодателем право на получение отпуска без сохранения заработной платы предоставляется женщинам, имеющим детей от 3 до 6 лет - до 1 года.

7.3.3. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

7.3.4. Предоставлять педагогическим работникам, в том числе работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, предусмотренном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. №644. Для сотрудников, занимающих должности руководителей образовательных организаций, такое право не предусмотрено.

7.4. В целях социальной защиты работников Института работодатель предоставляет работникам Института - женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, не менее двух часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, полностью оплачиваемые. Основанием для предоставления является письменное заявление работника, согласованное с руководителем структурного подразделения. При этом деление свободного дня на промежутки времени менее 2 часов в неделю не допускается. Предоставление свободного от работы времени производится за фактически отработанное время. За периоды временной нетрудоспособности, времени отдыха (основные ежегодные и дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы) свободное от работы время не предоставляется.

7.5. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляется один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ). Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей

настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации предоставляются два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

7.6. Работникам Института устанавливаются выплаты социального характера (при наличии средств):

- материальная помощь в размере до трех окладов в связи с юбилейными датами со дня рождения;
- материальная помощь за многолетний труд в Институте в связи с выходом на пенсию (впервые);
- материальная помощь в связи со свадьбой, рождением ребёнка;
- материальная помощь в связи с юбилейными датами Института, государственными и профессиональными праздниками, знаменательными датами.

7.7. Работники Института, являющиеся членами Участковой избирательной комиссии, участниками комиссии переписи населения и др. поощряются руководством Института.

7.8. Неосвобожденному председателю выборного профсоюзного органа образовательной организации устанавливается ежемесячная доплата в размере не менее 10% должностного оклада из стимулирующего, премиального фонда Института или предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ) по согласованию с работодателем.

7.9. Выплачивать работникам Института при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере месячного денежного содержания.

7.10. Оформляется за счёт средств работодателя подписка на Приложение к «Учительской газете» «Мой профсоюз» (п.9.3 Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2024-2026 гг.)

7.11. В целях реализации права работников Института на дополнительное профессиональное образование работодатель не более одного раза в календарный год и не менее одного раза в три года (для педагогических работников Института) направляет каждого работника Института на обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности (для педагогических работников), по направлению деятельности структурного подразделения Института, в котором осуществляет трудовую деятельность отдельный работник (для иных категорий работников) в образовательные организации дополнительного профессионального образования, в том числе по реализуемым программам в Институте. При этом оплата обучения работника Института, направленного на обучение по инициативе работодателя, осуществляется за счёт средств Института. Обучение по дополнительным профессиональным программам по инициативе работника, более одного раза

в год, осуществляется по согласованию с работодателем и за счёт собственных средств работника.

При наличии денежных средств обучение по инициативе работника может быть оплачено Институтом, при этом, в случае прекращения трудовых отношений с работником, прошедшим обучение по собственной инициативе, но за счёт средств работодателя и прекратившим трудовые отношения в срок менее одного календарного года со дня получения документа о квалификации, работник обязан возместить (оплатить) Институту стоимость обучения.

7.12. Аттестация профессорско-педагогического состава, педагогических работников Института проводится в установленном законодательстве порядке в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям и осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Института, сформированной в установленном законодательстве порядке (ч. 10 ст. 332 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 г. №293).

7.13. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет, а в случае, если трудовой договор заключается для выполнения заведомо срочной (временной) работы, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год (Федеральный закон от 04.08.2023 N 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации»).

Принятие решений о замещении вакантных должностей сотрудниками Института (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ) регламентируется следующими приказами Министерства образования и науки РФ:

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.07.2015 №749 «Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;

- приказ от 02.09.2015 №937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

7.14. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в Институте свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания обучения в организациях высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.15. Работники Института вправе выполнять не противоречащую (разрешенную) действующему законодательству работу по совместительству. Работа по совместительству (внешнее, внутреннее совместительство) должно выполняться во внерабочее по основной должности время. Особенности работы по совместительству педагогических

работников регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. №41.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. В своей деятельности коллектив работников Института руководствуется нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Института, а профсоюзный комитет работников - Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Стороны подтверждают, что:

8.2.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются с учётом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.2. В соответствии со статьёй 377 Трудового кодекса РФ, статьёй 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием и Internet), множительной техникой и др.

8.2.3. При обращении к работодателю (его представителю) представителей выборных органов профсоюза в связи с реализацией уставной деятельности профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не предоставлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

8.3. По согласованию с первичной профсоюзной организацией рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- не допускать увольнения Работников предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата - с

обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и профсоюзных организаций не менее чем за 2 месяца:

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные Коллективным договором.

8.4. Основная обязанность и право первичной профсоюзной организации - защита законных экономических и социальных прав работников, обеспечение достойного уровня жизни, охрана здоровья, средствами, определёнными российским законодательством и Уставом Татарского республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки.

8.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются бухгалтерией Института по личному заявлению работника в размере 1% от заработной платы на счёт профсоюзной организации. Перечисления производятся в полном объёме одновременно с выплатой заработной платы.

8.6. С работниками, избранными в состав профкома, трудовые отношения строятся на основе действующего законодательства (ст. 374, 375 ТК РФ) и Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РТ и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 гг.

8.7. Членам профкома предоставляется оплачиваемое рабочее время для участия в заседаниях, собраниях, конференциях, проведения текущей профсоюзной работы в пределах Института, но не более 4 часов в неделю.

8.8. Профсоюзный комитет:

- оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов;
- с согласия работников создаёт банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей, одиноких пенсионеров с целью оказания им адресной социальной поддержки;

- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи членам профсоюза территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования Вахитовского и Приволжского районов г.Казани – Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- ежегодно выделяет для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза;
- профсоюзный бонус к пенсии (негосударственное пенсионное обеспечение членов Профсоюза – работников бюджетной сферы образования Республики Татарстан).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Институт и профсоюзный комитет несут равную ответственность за выполнение Коллективного договора в пределах своих обязательств.

9.2. При невыполнении отдельных положений Коллективного договора со стороны Института и после проведения переговоров, не приведших к положительному решению, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что настоящий Коллективный договор, принятый на собрании трудового коллектива Института,

распространяет свою юридическую силу на отношения, возникшие с 2024 года и действует до 2027 года включительно.

9.4. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

9.5. Институт и профком контролируют выполнение Коллективного договора. По окончании срока действия договора ректор и председатель профкома отчитываются о его выполнении на конференции трудового коллектива работников Института.

Принято
На собрании трудового коллектива Института
Протокол № от 28 мая 2024 года
Председатель собрания
Л.Н. Нугуманова

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива
Государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования «Институт развития
образования Республики Татарстан»


Представитель работодателя:

Представитель работников:

Ректор ГАОУ ДПО ИРО РТ

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАОУ ДПО ИРО РТ


Л.Н. Нугуманова


Г.Р. Муртазина

« 28 » мая 2024 года

« 28 » мая 2024 года

СОГЛАСОВАНО

ЮРИСКОНСУЛЬТ

Э.Я. ЛАТЫПОВ

ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР

В.С. МАРИЕВА

ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ

Е.А. ТРОЦЕНКО