

От работодателя

Ректор МАОУ ДПО ИПК


_____/

« 26 » декабря 2025 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ ДПО ИПК


_____/Т.А.Иванова/

2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ»

(МАОУ ДПО ИПК)

на 2026-2028 годы

Принят на общем собрании

работников МАОУ ДПО ИПК

Протокол № 1 от «26» декабря 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Права и обязанности сторон	3
3.	Режим рабочего времени и время отдыха	5
4.	Оплата труда	6
5.	Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями	8
6.	Занятость, повышение квалификации и переобучение работников	9
7.	Охрана труда	10
8.	Первичная профсоюзная организация	13
9.	Антикоррупционная деятельность	14
10.	Заключительные положения	15

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации» (далее – МАОУ ДПО ИПК, Учреждение).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

1.2.1. Работодатель МАОУ ДПО ИПК в лице ректора, Поздняковой Натальи Анатольевны, действующего на основании Устава.

1.2.2. Работники МАОУ ДПО ИПК, являющиеся членами первичной профсоюзной организации МАОУ ДПО ИПК (далее – Профсоюз), в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.2.3. Работники МАОУ ДПО ИПК, не являющиеся членами Профсоюза, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, а также нахождение независимой оценки квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Учреждением в предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работодатель имеет право:

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

2.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- повышать свою квалификацию в том случае, если повышение квалификации является для работника обязательным условием выполнения определенных видов деятельности или уровень профессиональной подготовки работника должен соответствовать квалификационным требованиям по занимаемой должности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- содержать в надлежащем состоянии свое рабочее место;
- вести себя корректно (соблюдая педагогическую этику), воздерживаться от действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- с должным вниманием относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда, обеспечивать и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- создавать условия для роста эффективности и результативности труда работников Учреждения;
- обеспечивать надлежащие безопасные условия труда;
- принимать меры по повышению профессионального уровня работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии трудовым законодательством, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Режим рабочего времени и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и время отдыха для работников устанавливаются Правилами внутреннего распорядка Учреждения, принятыми в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Изменения в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

3.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, инженерно-технического, учебно-вспомогательного персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

3.4.1. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

3.4.2. Для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

3.5. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.8. Работа в ночное время регулируется действующим законодательством.

3.9. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы (работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа часов за учетный период);

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.9.1. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.9.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.9.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.9.4. Особенности работы на условиях ненормированного рабочего дня, перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. При этом режим работы на условиях ненормированного рабочего дня считается установленным только тем работникам, кому в трудовой договор включено условие о ненормированном рабочем дне.

3.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

3.10.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, ректору, проректорам, отдельным руководителям структурных подразделений, ученому секретарю Учреждения устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.10.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск инвалидам предоставляется в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

3.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.12. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

3.13. В целях создания дополнительных возможностей для воспитания и контроля за детьми, для заготовки и переработки продукции, выращенной в садах, на приусадебных участках, дачах, на период с 1 мая по 30 сентября, по пятницам, для женщин устанавливается рабочий день до 15 часов с сохранением заработной платы.

4. Оплата труда

4.1. Условия оплаты труда в Учреждении устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Кемеровской области, муниципальными нормативными актами г. Новокузнецка, Положением «Об оплате труда работников

муниципального автономного образовательного учреждения «Институт повышения квалификации», иными локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется из следующих источников:

- средств муниципального бюджета;
- доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг, грантов, иных доходов, полученных от внебюджетной деятельности.

4.3. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3.1. Форма расчетного листка утверждается ректором Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.4. Выплата заработной платы работникам производится, согласно трудовому законодательству, два раза в месяц, не реже, чем каждые полмесяца: 30 числа отчётного месяца и 15 числа месяца, следующего за отработанным, путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банке, обслуживающем Учреждение. Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже тарифной ставки работника за отработанное время.

4.5. Направление работника в служебную командировку и служебную поездку регулируется действующим законодательством.

4.5.1. При направлении работника в командировку за ним сохраняется средняя заработная плата.

4.5.2. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

4.5.3. Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя организации.

4.5.4. Размер суточных составляет от 100 до 1 500 рублей в зависимости от удаленности региона:

- 1 500 рублей – заграничные командировки;
- 700 рублей – Москва, Московская область, Санкт-Петербург;
- 300 рублей – другие регионы;
- 200 рублей – Новосибирская область, Алтайский край;
- 100 рублей – Кемеровская область.

4.5.5. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

4.5.6. В случае проезда работника на основании письменного решения ректора к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности), фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки ректору с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта).

4.5.7. В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке работник подтверждает документами по найму жилого помещения в месте командирования. При проживании в гостинице указанный срок

пребывания подтверждается квитанцией (талоном) либо иным документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 18.11.2020 № 1853 «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации».

4.5.8. При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения либо иных документов, подтверждающих заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, в целях подтверждения фактического срока пребывания в месте командирования работником представляются служебная записка и (или) иной документ о фактическом сроке пребывания работника в командировке, содержащий подтверждение принимающей работника стороны (организации либо должностного лица) о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки).

4.5.9. Оплата труда работникам Учреждения за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни устанавливается не ниже норм, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.

4.5.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от объема выполненных работ.

4.5.11. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации», Положением «О стимулировании работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации», с соблюдением требований законодательства РФ.

4.6. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, командировками не признаются.

4.6.1. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, Работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

-иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

4.6.2. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в п.4.6.1., а также перечень работ, профессий, должностей этих работников определяются Положением о разъездном характере работы. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

5. Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями

5.1. Стороны договорились о том, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;

- обеспечить работникам иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

5.2. Работодатель оказывает материальную помощь из любых источников финансирования работникам:

- в связи с рождением ребенка – 5 000 руб.;
- при бракосочетании – 5 000 руб.;
- при утрате имущества – 5 000 руб.;
- тяжелая болезнь работника или члена его семьи (родители, дети, супруг(а) – 2 000 руб.;
- смерть сотрудника, близкого родственника (родители, дети, супруг (а) – 5 000 руб.;
- смерть неработающего сотрудника, вышедшего на пенсию из Учреждения – 3 000 рублей.

5.3. Социальные гарантии распространяются на всех сотрудников Учреждения.

6. Занятость, повышение квалификации и переобучение работников

6.1. При выстраивании отношений в сфере занятости, повышения квалификации и переобучения работников работодатель обеспечивает:

- реализацию принципа непрерывного повышения квалификации работников, заключающегося в периодическом прохождении работниками повышения квалификации в любой из форм не реже одного раза в три года;

- сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на повышение квалификации с отрывом от производства;

- штатным работникам Учреждения может быть предоставлена льгота по оплате стоимости обучения до 100 % от полной стоимости. Льгота предоставляется по ходатайству руководителя структурного подразделения Учреждения, в котором занят работник. Льгота предоставляется на основании приказа ректора. На повышение квалификации, профессиональное переобучение за пределами Учреждения льгота предоставляется в индивидуальном порядке на усмотрение Работодателя.

6.2. При выстраивании отношений в сфере занятости Работодатель использует следующие возможности для минимизации сокращения численности или штата работников:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);

- переподготовка кадров, их перемещение внутри Учреждения;

- предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации об имеющихся вакансиях в Учреждении;

- предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. В случае создания новых рабочих мест в Учреждении работодатель обязуется предоставлять информацию об их создании и рассмотреть возможность занятия данных мест работниками Учреждения.

6.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

6.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным работникам – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, имеющим несовершеннолетних детей;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в Учреждении;
- работникам, которым осталось работать два года до выхода на пенсию.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание комфортных и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить право работников Учреждения на безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

7.3. В целях соблюдения требований охраны труда, разработки мер, направленных на создание безопасных условий труда, а также предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, в Учреждении введено Положение о системе управления охраной труда.

7.4. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обеспечение наличия средств оказания первой медицинской помощи (медицинских аптечек);
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;
- своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;
- проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия производственного оборудования, транспортных средств, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства;
- информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, а также в случае медицинских противопоказаний;

– разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками представительного органа в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;

– ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

– приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

– при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

– проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

– обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

– выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

– сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

7.5. Работник имеет право:

– на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

– обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, 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 до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

– обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

– обучение по охране труда за счет средств Работодателя;

– обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 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, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

– личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм;

– внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.6. Работник обязан:

– соблюдать требования охраны труда.

– правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

– следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

– использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

– незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

7.7. За нарушение работником или работодателям требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Первичная профсоюзная организация

8.1. Основной целью Первичной профсоюзной организации МАОУ ДПО ИПК (далее по тексту – «Профсоюз») является представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза Учреждения.

В связи с этим стороны договорились о том, что работодатель:

8.1.1. Не допускает ограничений гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.2. Предоставляет безвозмездно выборному органу Профсоюза (далее – «Профком»), объединяющему его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

8.1.3. Перечисляет ежемесячно на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, при наличии от них соответствующего письменного заявления. Указанные взносы перечисляются ежемесячно одновременно с заработной платой. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.1.4. Предоставляет по запросу Профкома информацию, запрашиваемую им в рамках ведения коллективных переговоров, в течение 2 (двух) недель с момента поступления запроса (ч. 8 ст. 37 ТК РФ).

8.1.5. Предоставляет по запросу Профкома информацию, запрашиваемую им в рамках осуществления контроля за выполнением условий настоящего Договора, не позднее месяца со дня получения такого запроса, в том числе информацию и разъяснения по социально-трудовым вопросам, касающимся условий охраны труда, заработной платы, порядка и сроков ее выплаты, производственного травматизма и другим вопросам относительно трудовых прав и законных интересов работников Учреждения.

8.1.6. Принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

К ним, в частности, относятся:

- временное (на срок до шести месяцев) введение режима неполного рабочего времени в случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников;

- увольнение по инициативе работодателя;

- привлечение работников к сверхурочным работам;

- привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

- утверждение графика отпусков;

- утверждение формы расчетного листка;

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;

- введение и применение системы нормирования труда;

- введение предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами мер при угрозе массового увольнения работников;

- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда;

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда;

- утверждение норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми

нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

- рассмотрение результатов расследования несчастных случаев на рабочем месте;
- принятие иных локальных нормативных актов, если необходимость учитывать мнение

Профкома предусмотрена Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами РФ, настоящим договором.

8.1.7. В случае получения от Профкома представления об устранении нарушений условий настоящего Договора, обязуется рассмотреть указанное представление в недельный срок (ч.3 ст.13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2. Профком в соответствии с законодательством РФ:

8.2.1. Защищает социально-трудовые права и представляет интересы всех работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении настоящего Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Если Профком не объединяет более половины работников Учреждения, представление интересов работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляется в случае наделения Профкома соответствующими полномочиями на общем собрании или конференции работников Учреждения.

8.2.2. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий настоящего Договора.

8.2.3. Вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников настоящий Договор, соглашения, содействует их реализации.

8.2.4. Выражает мотивированное мнение при принятии работодателем решений и локальных нормативных актов в случаях, указанных в п. 8.1.5. настоящего Договора.

8.2.5. Оказывает членам Профкома и иным работникам Учреждения помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю Учреждения, а также через комиссию по трудовым спорам и в судебном порядке.

8.2.6. Принимает участие в работе комиссий, создающихся в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом РФ (по охране труда, по расследованию несчастных случаев, по рассмотрению трудовых споров, социальному страхованию, аттестации педагогических работников и т.д.).

8.2.7. Выполняет другие функции, отнесённые к компетенции Профкома.

8.3. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9. Антикоррупционная деятельность

9.1. В соответствии со ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в Учреждении разрабатываются и принимаются меры по предупреждению коррупции.

9.2. Меры по предупреждению коррупции в Учреждении включают:

9.2.1. Определение и назначение приказом руководителя Учреждения должностного лица (лиц), ответственного(ых) за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

9.2.2. Сотрудничество с правоохранительными органами.

9.2.3. Разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения.

9.2.4. Принятие локальных нормативных актов, направленных на реализацию антикоррупционной политики в Учреждении, в том числе Антикоррупционной политики Учреждения, Кодекса профессиональной этики и делового поведения работников, Положения «О конфликте интересов работников МАОУ ДПО ИПК» и т.п.

9.2.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

9.2.6. Иные меры, направленные на предупреждение коррупции в Учреждении.

9.3. С целью надлежащего информирования работников и обучающихся МАОУ ДПО ИПК о реализуемых в Учреждении антикоррупционных мерах Антикоррупционная политика, а также все локальные нормативные акты, разработанные в рамках настоящего документа (Кодекс профессиональной этики и делового поведения работников МАОУ ДПО ИПК, Положение «О конфликте интересов работников МАОУ ДПО ИПК» и т.п.) подлежат обязательному размещению на официальном сайте Учреждения и включению в трудовые договоры работников.

10. Заключительные положения

10.1. Договор принимается на общем собрании работников МАОУ ДПО ИПК, после чего подписывается сторонами.

10.2. В течение семи дней со дня подписания Договор направляется ректором Учреждения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.3. Настоящий Договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с 09 января 2026 года. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более 3 (трех) лет.

10.4. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в том же порядке, в каком был принят Договор.

10.5. Переговоры по заключению нового или пролонгации действующего Договора должны быть начаты за 3 (три) месяца до окончания срок действия данного Договора.

10.6. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

10.7. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования или типа Учреждения, а также расторжения трудового договора с ректором.

10.8. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.9. При реорганизации МАОУ ДПО ИПК Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трех) лет.

10.11. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.12. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.