

Представитель работодателя:
Ректор ГУ ДПО «ИРО
Забайкальского края»
Н.В. Храмцова
«02» июня 2025 г.



Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации ГУ ДПО
«ИРО Забайкальского края»
С.В. Кузнецова
«02» июня 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2025-2028 годы

Государственного учреждения дополнительного профессионального
образования «Институт развития образования Забайкальского края»

Принят на общем собрании трудового коллектива
«25» июня 2025 года
Протокол № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социальной
защиты населения Забайкальского края
Регистрационный № _____ от « » _____ 20 года
Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Забайкальского края с учетом положений Регионального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Забайкальского края на 2025-2028 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края» (далее Институт).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в Институте и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – ректор Института (далее – работодатель);

работники Института в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Института единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую более половины работников организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Института в течение 15 рабочих дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Института.

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

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

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права положениями прежнего коллективного договора.

1.8. В коллективном договоре Института с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников Института, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации и применяются с даты вступления их в силу.

1.9. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Локальные нормативные акты Института, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)¹.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 02 июля 2025 г. и действует по 02 июля 2028 г. включительно.

¹Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

1.14. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не свыше трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Педагогические работники, с которыми по результатам конкурса на замещение соответствующих должностей заключены трудовые договоры на неопределенный срок, не проходят повторно конкурс на данные должности в период занятия ими в установленном порядке указанных должностей.

При переводе на должность педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

2.2.6. Должности деканов факультетов и заведующих кафедрами являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом и локальными нормативными актами Института.

2.2.7. В случае освобождения от должности деканов, заведующих кафедрами, проректоров института работодателем гарантируется предоставление вышеупомянутым работникам должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу института (до прохождения по конкурсу в установленном порядке).

2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.2.10. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, или могут быть приняты дополнения к трудовому договору, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемых законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) и (или) персональных данных;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

2.2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства), о сокращении численности или

штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет в случае, если другой родитель признан на военную службу по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- проработавшие в институте свыше 10 лет и не достигшие пенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении по части 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 16 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Источник финансирования – за счёт экономии бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.15. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ст.

77 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда; (п.2 ст.83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п.9 ст.77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ст. 83 ТК РФ).

2.2.16. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ), работодатель обязуется выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

2.2.17. Направлять педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пп. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.2.18. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, расходы по найму жилого помещения) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

300 рублей – по Забайкальскому краю;

400 рублей – за пределы Забайкальского края;

600 рублей – при командировании в города федерального значения.

2.2.19. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в соответствии с Положением о служебных командировках Института.

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Института, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.21. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя

работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и квалификации (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5. Представителю выборного органа первичной профсоюзной организации обеспечивается обязательное участие в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников (педагогических, научных и относящихся к профессорско-преподавательскому составу) с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям², включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.6. Представители выборного органа первичной профсоюзной организации представляют и защищают интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представляют интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Института определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым планом-перспективой курсовых мероприятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

² Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196; пунктом 10 Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержденного Министерством науки и высшего образования РФ от 5 августа 2021 г. № 714; пункта 6 Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 30 марта 2015 г. N 293.

3.2. Для руководителей структурных подразделений, не относящихся к педагогическим работникам, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Института, определяемым приложением к коллективному договору, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников Института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, научно-методическая, инновационная, организационно-методическая, учебно-методическая, диагностическая, исследовательская работа и работа по ведению мониторинга, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом в соответствии с должностными обязанностями на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.4. В Институте учебная нагрузка на учебный год устанавливается ректором Института по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.5. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Для научно-педагогических работников и педагогических работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в период проведения курсов повышения квалификации и (или) сессий по программам профессиональной переподготовки в соответствии с расписанием учебных занятий.

Для работников со сменным графиком работы выходной день определяется в соответствии с графиком сменности работы. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Положением о

суммированном учете рабочего времени и Правилами внутреннего трудового распорядка Института.

3.6. Рабочими днями считаются понедельник-пятница. Рабочий день с понедельника по четверг начинается с 08.45 часов и заканчивается в 18.00 часов, в пятницу - с 08.45 часов и заканчивается в 16.45 часов (для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу института, педагогических работников и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – рабочий день с понедельника по четверг начинается с 08.45 часов и заканчивается в 17.00 часов, пятница с 08.45 часов и заканчивается в 16.45 часов).

3.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Института и выполнение государственных работ в соответствии с государственным заданием.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.10. Привлечение работников Института к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.11. В Институте может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных

законодательством Российской Федерации (ст. 92 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда. Оплата выплачивается из средств бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

3.12. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве, и лица, обучающиеся заочно в аспирантуре высших учебных заведений и научных организаций.

Для обучающихся в аспирантуре и докторантуре предоставляются гарантии, предусмотренные в существующем законодательстве об образовании; для лиц из числа профессорско-преподавательского состава осуществляется перераспределение норм времени за счёт снижения количество часов учебной работы в пользу научно-исследовательской на 70 и 100 часов соответственно.

3.13. Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу Института и другие работники, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на курсах за счёт средств физических и (или) юридических лиц (которая не считается совместительством) в объеме не более 300 часов в год в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры») на условиях почасовой оплаты труда, согласно Положения «Об оплате труда государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края».

В целях привлечения к работе в институте высококвалифицированных специалистов, эффективного использования кадрового потенциала сотрудников института может использоваться совместительство – выполнение работником другой регулярной, оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Продолжительность работы по совместительству работников не может превышать 4 (четырёх) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Продолжительность работы по совместительству работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленного из установленной продолжительности рабочей недели для соответствующей категории работников.

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б"- "з" п. 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3.14. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки.

В день отъезда в командировку и в день приезда из нее сотрудник по согласованию с работодателем (руководителем структурного подразделения) может не находиться на рабочем месте.

3.15. Отдельным работникам (Приложение №1) устанавливается ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

IV. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

4.1. Регулирование труда дистанционных работников выполняется работодателем в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью в 1 час с 13-00 часов до 14-00 часов, который в рабочее время не включается.

Для педагогических работников, а также иных работников, задействованных в организации и проведении мероприятий, института перерыв для отдыха и питания осуществляется во временном интервале с 12 часов до 15 часов, и его продолжительность составляет 1 час (конкретное время согласовывается с руководителем структурного подразделения Института по графику).

5.2. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной

удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Институте, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.5. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 7 календарных дней (приложение №2);
- за ненормированный рабочий день (приложение №1);
- за работу на территории Забайкальского края 8 календарных дней.

Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) признаны вредными и (или) опасными, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со ст. 92, 117, 147 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ и Приложением №1 к настоящему коллективному договору.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Для руководителей и сотрудников (кадрово-юридический отдел, управления по сопровождению образовательной деятельности, отдел материально-технического обеспечения, центр информационно-издательской деятельности, центр программно-технического обеспечения, центр цифровой трансформации образования), помощника ректора, педагогических работников в условиях реализации ДПП с использованием дистанционных образовательных технологий, устанавливаются технологические перерывы:

1-ый перерыв с 10-30 часов до 10-45 часов,

II-ой перерыв с 16-00 часов до 16-15 часов.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.8. Работники имеют право на основании личного заявления на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 128 ТК РФ), также в связи:

- а) со свадьбой самого работника – 5 календарных дней;
- б) со свадьбой детей работников - 5 календарных дней;
- в) со смертью родственников и близких – 5 календарных дней;
- г) отцу – в связи с рождением ребенка – 14 календарных дней;
- д) с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;
- е) работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;
- ж) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

По соглашению между работодателем и работником до 3 дней отпуска оплачиваются частично в размере 50% за счёт средств от приносящей доход деятельности.

5.9. Педагогическим работникам института по их желанию предоставляется продолжительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.10. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.11. Согласно Рекомендации, работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 г., протокол N 9), работодатель предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID - 19), два оплачиваемых дня отдыха.

5.12. В соответствии с Законом Забайкальского края от 31 марта 2015г. N 1151-ЗК «О празднике Белого месяца «Сагаалган» устанавливается нерабочий (праздничный) день – первый день Нового года по лунному календарю – праздник Белого месяца «Сагаалган». Дата праздника Белого месяца «Сагаалган» ежегодно объявляется постановлением Губернатора Забайкальского края. При совпадении выходного дня и нерабочего (праздничного) дня, праздника Белого месяца «Сагаалган», выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Оплата работы в выходные и нерабочие (праздничные) дни осуществляется согласно п. 6.13 Коллективного договора.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

Выплата заработной платы производится за первую половину месяца (аванс) 21 числа отчетного месяца, за вторую половину месяца 7 числа месяца, следующим за отчетным.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение 3).

6.2. Порядок оплаты труда регулируется Положением «Об оплате труда государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края», разработанным на основе отраслевого положения об оплате труда работников системы образования Забайкальского края, утвержденного приказом Министерства образования и науки Забайкальского края от 26 марта 2025 года № 15.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает: оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, не включающего районный коэффициент и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплату работы в праздники, ночное время, доплату за вредность, премии.

6.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, и составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на

срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.7. При нарушении работодателем установленного срока, соответственно: выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Институте (выслуга лет) на 1 сентября после наступления даты, позволяющей увеличить размер выплаты;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом в соответствии с документом, подтверждающим присвоение почетного звания;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома, в соответствии с дипломом, подтверждающим присвоение ученой степени;

6.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.3.9 отраслевого положения об оплате труда работников системы образования Забайкальского края, утвержденного приказом Министерства образования и науки Забайкальского края от 26 марта 2025 года № 15 и на основе Положения об оплате труда ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края».

6.10. Заработная плата (оплата труда) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В «Положении об оплате труда Государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края» устанавливаются конкретные дифференцированные

размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере, если не проводилась специальная оценка условия труда на вновь образованных рабочих местах (пункт 1 части 2 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ).

6.11. Работникам Института устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Конкретный размер компенсационных выплат каждому работнику определяется в трудовом договоре.

6.12. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с положением об оплате труда Института, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 трудового кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 153.

6.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

• не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.14. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 152 рубля. Компенсация выплачивается из средств бюджета.

6.15. Почасовая оплата преподавательской (учебной) работы производится в соответствии с Положением «Об оплате труда государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края».

6.16. В целях поощрения работников устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности, средств экономии фонда оплаты труда.

В Институте устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда:

- выплата за специфику работы;
- выплата за интенсивность;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия;
- выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
- система премирования.

6.17. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально проработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.18. Для поддержки и развития наставничества (ст. 351.8 ТК РФ) работникам за наличие установленной квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» устанавливается выплата в размере 20% к должностному окладу.

6.19. При достижении юбилейного возраста в Институте работникам ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края», при добросовестном отношении к труду и отсутствии дисциплинарных взысканий выплачивается единовременное вознаграждение в следующих размерах:

- при наличии стажа работы в трудовые книжки не менее 10 лет в Институте до 1,5 оклада (должностной оклад) – женщинам, мужчинам при достижении 50 лет;
- при наличии стажа работы в трудовые книжки менее 10 лет в Институте 3450 (три тысячи четыреста пятьдесят) рублей – женщинам, мужчинам при достижении 50 лет;
- при наличии стажа работы в трудовые книжки не менее 10 лет в Институте до 3 окладов (должностной оклад) женщинам при достижении 55 лет, мужчинам при достижении 60 лет;
- при наличии стажа работы в трудовые книжки менее 10 лет в Институте 5750 (пять тысяч семьсот пятьдесят) рублей женщинам при достижении 55 лет, мужчинам при достижении 60 лет;
- 3450 (три тысячи четыреста пятьдесят) рублей – неработающим пенсионерам (бывшим сотрудникам (работникам) Института, вышедшим на пенсию) и работникам Института при достижении возраста женщинам – 60, 65, 70, 80, 85, 90, 95 лет, мужчинам – 65, 70, 75, 80, 85, 90, 95 лет.

Вознаграждение выплачивается из средств приносящей доход деятельности.

6.20. В целях социальной поддержки неработающих пенсионеров из средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться материальная помощь в размере до 1 (одного) минимального размера оплаты труда при возникновении у неработающих пенсионеров чрезвычайных ситуаций:

- в случае смерти неработающего пенсионера, по заявлению родственников неработающего пенсионера;

Выплата производится после издания приказа Работодателя.

В целях социальной поддержки работников института (членам их семей) может выплачиваться материальная помощь до 1 (одного) минимального размера оплаты труда при возникновении у работников особых обстоятельств:

- в случае смерти работника института, по заявлению родственников;
- близких членов семьи (муж, жена, отец, мать, дети, родные братья, сестры);
- в случае болезни;
- по случаю первого бракосочетания и рождения ребенка;
- многодетным работникам, имеющим трех и более несовершеннолетних один раз в год;
- в случае сложного материального положения работника и иных случаях.

Оказание материальной помощи производится только штатным работникам. Работникам по внешнему совместительству материальная помощь не оказывается.

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, выплата производится после издания приказа Работодателя.

6.21. При выходе на заслуженный отдых (на пенсию) работнику Института выплачивается единовременное вознаграждение и/или ценный подарок в размере 3 должностных оклада, но не свыше двух с половиной размеров средней заработной платы работников основного персонала института.

Вознаграждение работникам Института, проработавшим в организации согласно трудовой книжке с даты приема:

- 5 лет в размере 5750 (пять тысяч семьсот пятьдесят) рублей;
- 10 лет в размере 11 500 (одиннадцать тысяч пятьсот) рублей;
- 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 лет, в размере 3 должностных окладов.

Вознаграждение выплачивается из средств приносящей доход деятельности.

6.22. При наличии денежных средств в Институте работникам выплачиваются единовременные премии в размере от 575 (пятистот семидесяти пяти) до 1150 (одной тысячи сто пятидесяти) рублей в следующих случаях:

- к государственным праздникам Российской Федерации и Забайкальского края;
- к профессиональным праздникам.

Премия выплачивается из средств приносящей доход деятельности.

6.23. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам Института определить не менее 5% в фонде оплаты труда.

6.24. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и за год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

6.25. Нормы труда в Институте устанавливаются локальными актами и утверждаются на Ученом совете. Введение, замена и пересмотр норм труда производится не чаще одного раза в год работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ, ст. 234 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

Выплату осуществлять из фонда заработной платы.

7.2.4. Организовывать оздоровительную кампанию по заявкам работников (бассейн, массаж, сауна и другое) с частичным возмещением денежных средств по решению комитета первичной профсоюзной организации и Положения крайкома профсоюза работников образования и науки «О возмещении средств на летнюю оздоровительную кампанию» на условиях долевого участия работодателя, первичной профсоюзной организации ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края», крайкома работников образования и науки Забайкальского края.

Возмещение денежных средств работодателем производится из средств приносящей доход деятельности.

7.2.5. Работодатель оказывает содействие, в том числе финансовое, из средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного

задания, а также средств от приносящей доход деятельности при обучении в аспирантуре, защите диссертации, издании монографий, статей, учебников. Конкретные формы и виды помощи определяются трудовым договором (дополнительным соглашением) между работником и работодателем.

7.2.6. Работодатель устанавливает следующие дополнительные льготы мобилизованным работникам:

- в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы при этом трудовой стаж по договору продолжает засчитываться;

- в период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

7.2.7. Работодатель устанавливает следующие льготы для семей, имеющих статус многодетной семьи:

- направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК РФ);

- работники могут воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском в удобное время (ст. 262.2 ТК РФ).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

Права и обязанности работодателя и работника по охране труда³ и здоровья реализуются в соответствии с разделом 10 ТК РФ.

8.1. Обязанности работодателя в области охраны труда:

8.1.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

8.1.2. Работодатель обязан создать безопасные условия⁴ труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места⁵, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

³ Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. (ст. 209 ТК РФ)

⁴ Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровень воздействия таких факторов не превышает установленных нормативов. (ст. 209 ТК РФ)

⁵ Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (ст. 209 ТК РФ)

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

8.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.2.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.2.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков⁶, их регулярный анализ и оценку.

8.2.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.2.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных⁷ условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

8.2.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты⁸ и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.2.9. Оснащение средствами коллективной защиты⁹.

8.2.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

8.2.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.2.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по

⁶ Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья. (ст. 209 ТК РФ)

⁷ Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровень воздействия таких факторов не превышает установленных нормативов. (ст. 209 ТК РФ)

⁸ Средства индивидуальной защиты - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения. (ст. 209 ТК РФ)

⁹ Средства коллективной защиты - технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов. (ст. 209 ТК РФ)

использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.14. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

8.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2.16. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм)¹⁰, в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.2.18. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных

¹⁰ Под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоизлияния, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности

актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

8.2.19. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, 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.

8.2.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2.21. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках¹¹ и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных факторов, имеющихся на рабочих местах.

8.2.22. Разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.2.23. 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 реабилитации¹² или абилитации инвалида¹³, а также обеспечение охраны труда.

8.2.24. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте и при проведении образовательной деятельности.

8.2.25. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из средств приносящей доход деятельности.

8.2.26. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2024 г. N 347н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по

¹¹ Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

¹² Реабилитация — это система лечебно-педагогических мероприятий, направленных на предупреждение и лечение патологических состояний, которые могут привести к временной или стойкой утрате трудоспособности.

¹³ Адаптация инвалидов — это система или процесс формирования отсутствовавших у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности. Для каждого гражданина, официально признанного инвалидом, специалистами медико-психологической экспертизы разрабатывается индивидуальная программа реабилитации или абилитации.

сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

8.2.27. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Института не реже 1 раза в три года.

8.2.28. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.2.29. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.2.30. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда, профессиональных рисков на рабочих местах в соответствии с ТК РФ.

8.2.31. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с «Соглашением по охране труда ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края».

8.2.32. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с перечнем должностей, утвержденным ректором Института.

8.2.33. Обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.

8.2.34. Организовывать диспансеризацию без отрыва от производства на территории работодателя с привлечением выездных мобильных медбригад.

8.2.35. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

8.2.38. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.39. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Институте. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2.40. Осуществлять работу по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями СанПиН по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

8.2.41. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Возмещение вреда производится потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.2.42. Работодатель обязан создать 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.

8.2.43. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.3. Работодатель имеет право:

8.3.1. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

8.3.2. Предоставлять к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

8.4. Обязанности работника в области охраны труда.

8.4.1. Работник обязан:

8.4.2. Соблюдать требования охраны труда.

8.4.3. Следить за исправностью используемого оборудования в пределах выполнения своей трудовой функции.

8.4.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

8.4.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемого оборудования, приостановить работу до их устранения.

8.4.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в

деятельности работодателя, согласно требованиям охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

8.4.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями."

8.5. Права работника в области охраны труда.

8.5.1. Каждый работник имеет право на:

8.5.1.1. Рабочее место¹⁴, соответствующее требованиям охраны труда.

8.5.1.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.5.1.3. 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.

8.5.1.4. 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.

8.5.1.5. 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.

8.5.1.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

8.5.1.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.

8.5.1.8. 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 или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм).

8.5.1.9. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными

¹⁴ Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (ст. 209 ТК РФ)

правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

8.5.2 Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, достигшим возраста сорока лет - один рабочий день один раз в год;

3) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста;

4) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

5) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8.5.3. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8.6. Особенности охраны труда дистанционных работников.

8.6.1. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части 2 статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.6.2. Работникам гарантируется право на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 216.1 ТК РФ.

8.6.3. Работники имеют право на получение информации об условиях и охране труда в соответствии со ст. 216.2 ТК РФ.

8.6.4. Работникам обеспечивается право на санитарно-бытовое обслуживание в соответствии со ст. 216.3 ТК РФ.

8.6.5. В Институте действует запрет на работу в опасных условиях труда в соответствии со ст. 214.1 ТК РФ.

8.7. Профессиональные риски

8.7.1. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем проводятся системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

8.7.2. Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

8.7.3. Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

8.7.4. Работодатель разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда в организации, проводит оценку профессиональных рисков на каждом рабочем месте, разрабатывает и выполняет мероприятия по снижению профессиональных рисков организации, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»

8.8. Обучение по охране труда.

8.8.1. Обучение по охране труда – процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

8.8.2. Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;

- стажировки на рабочем месте;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

8.9. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.

8.9.1. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

8.9.2. ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послереисовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

8.9.3. Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, указанных в п.п. 8.9.1. Коллективного договора, определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.9.4. Порядок проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и их периодичность устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

8.9.5. Перечень профессий, должностей, которые обязаны проходить при поступлении предварительные и периодические медицинские, иные обязательные медицинские осмотры (Приложение № 4) к Коллективному договору.

8.10. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

8.10.1. Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

8.10.2. Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средств, согласно Соглашения по охране труда ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края» (Приложение № 5) к Коллективному договору.

8.10.3. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем.

8.10.4. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

8.10.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у работодателя вводится должность специалиста по охране труда.

8.11. Комиссия по охране труда.

8.11.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.11.2. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

8.11.3. Комиссия по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комиссии по охране труда строится на принципах социального партнерства.

8.11.4. Задачами комиссии по охране труда являются:

- разработка программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
- участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
- участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- участие в оценке профессиональных рисков;
- подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда и профессиональной заболеваемости;
- участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

8.11.5. Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев проводится работодателем в соответствии со главой 36.1 ТК РФ.

8.11.6. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель по возможности организует и проводит мероприятия с привлечением квалифицированных специалистов, направленные на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа.

IX. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ

Работники института обязаны:

10.1. Соблюдать Устав института, правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

10.2. Добросовестно исполнять свои трудовые (должностные) обязанности, возложенные на них трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.

10.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (третьих лиц).

10.4. Строго следовать нормам профессиональной этики, укреплять деловую и моральную репутацию Института, соблюдать его традиции.

10.5. Бережно относиться к имуществу работодателя (третьих лиц) и других работников.

Педагогические работники Института, кроме того, обязаны:

10.6. Обеспечивать полное и качественное выполнение индивидуального плана работы по всем направлениям деятельности, в том числе работы, связанной с направлением в служебные командировки.

10.7. Обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, гарантирующий права слушателей на качественное повышение квалификации.

10.8. Работники Института имеют права, определенные законодательством Российской Федерации, Уставом Института и трудовым договором (контрактом).

10.9. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также должны принимать меры по предотвращению такого конфликта.

10.10. Работодатель обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников образования, в соответствии со ст. 47 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации».

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, средств от приносящей доход деятельности.

10.2.7. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и ст. 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным п. 9.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

10.3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в Институте (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

10.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

10.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);

10.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

10.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

10.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

Средний заработок выплачивается из средств бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

10.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

Средний заработок выплачивается из средств бюджета и средств приносящей доход деятельности.

10.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Института по аттестации педагогических, научных и относящихся к профессорско-преподавательскому составу работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

10.11. Работодатель в случаях, предусмотренных коллективным договором, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

10.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

10.13. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

10.14. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом

первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

11.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

11.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

11.4. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.5. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.6. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.7. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.8. Осуществлять контроль охраны труда в Институте.

11.9. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.10. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.11. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников Института, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.12. Принимать участие в аттестации работников Института на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Института.

11.13. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

11.14. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.15. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Института.

11.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Института.

XII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

12.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

12.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

12.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Института.

12.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Ректор



Н.В. Храмцова

М.П.

«02» июля 2025 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

С.В. Кузьмина

М.П.

«02» июля 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ **профессии (должности) работников института с ненормированным** **рабочим днем**

1. Проректор по научно-методической работе;
2. Проректор по организационно-методической работе;
3. Проректор по стратегическому развитию;
4. Начальник кадрово-юридического отдела;
5. Начальник отдела материально-технического обеспечения;
6. Специалист по кадрам;
7. Специалист по охране труда;
8. Помощник ректора;
9. Юрисконсульт;
10. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
11. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
12. Слесарь-сантехник;
13. Водитель;
14. Оператор копировальных и множительных машин редакционного отдела информационно-издательского центра.

По вышеуказанным должностям к ежегодному оплачиваемому отпуску прибавляется 3 дня дополнительно оплачиваемого отпуска

1. Технический редактор редакционно-издательского информационно-издательского центра
2. Художественный редактор редакционно-издательского информационно-издательского центра

По вышеуказанным должностям к ежегодному оплачиваемому отпуску прибавляется 5 дней дополнительно оплачиваемого отпуска

1. Ректор института.

По вышеуказанной должности к ежегодному оплачиваемому отпуску прибавляется 7 дней дополнительно оплачиваемого отпуска

Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда:

1. Оператор копировальных и множительных машин редакционно-издательского отдела информационно-издательского центра.

2. В связи с проведением специальной оценки условий труда и ухудшением условий труда у вышеуказанной должности с вредными и (или) опасными условиями труда компенсации и гарантии действительны до 02 февраля 2024 года.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий, должностей, которые обязаны проводить предварительные и периодические медицинские, а также дополнительные медицинские осмотры

Профессия, должность работника	Вредные и (или) опасные производственные факторы	Документ	Ссылка на документ
Оператор копировальных и множительных машин	Шум, тяжесть трудового процесса	Приказ Минтруда России и Минздрава России от 31 декабря 2020 года № 988н/1420н, приложение, п. 1.49.11.4.4	

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Государственного учреждения дополнительного профессионального образования
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ»
на 2025-2028 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее соглашение заключено между работниками Государственного учреждения дополнительного профессионального образования «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ» (ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края») в лице выборного профсоюзного органа, с одной стороны, и администрации ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края», с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».
- 1.2. Администрация и выборный профсоюзный орган осуществляют деятельность по охране труда и его безопасности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края и обеспечивают их выполнение.
- 1.3. Планирование охраны труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-технического обеспечение работников.
- 1.4. Настоящее соглашение является локальным нормативным актом, регулирующим отношения в сфере охраны труда и его безопасности в Институте. Соглашение является приложением к коллективному договору и определяет дополнительные обязательства коллектива и администрации института по вопросам охраны труда и его безопасности.
- 1.5. Информация сторон о выполнении соглашения рассматривается ежегодно на общем собрании коллектива.

2.1. Администрация института обязуется реализовать следующие мероприятия:

№ п.п	Наименование мероприятия	Срок проведения
2.1.1.	Проводить СОУТ по условиям труда согласно 426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда», 421-ФЗ от 28.12.2013г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты в связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда».	4 квартал
2.1.2.	При необходимости вносить изменения, разрабатывать и утверждать по согласованию с профкомом инструкции по ОТ на рабочем месте, согласно штатного расписания по специальностям и видам работ. Обеспечивать их тиражирование и распространение в структурных подразделениях.	1 полугодие
2.1.3.	Организовать проведения общего технического осмотра зданий, складских, технических и подсобных помещений на их соответствие правилам безопасности	2 раза в год
2.1.4.	Вносить изменения при необходимости в перечни профессий и видов работ, работники которых обеспечиваются специальной	1 полугодие

	одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, и утверждать их по согласованию с профкомом.	
2.1.5.	Утвердить график по проверке знаний по ОТ работниками Института, организуемой комиссией Института по проверке знаний по ОТ	В течение года
2.1.6.	Оформлять заявку на возврат средств Социального фонда России по Забайкальскому краю за 2025-2028 гг.	3 квартал

2.2 Профсоюзная организация обязуется:

№ п.п	Наименование мероприятия	Срок проведения
2.2.1	Участвовать в деятельности комиссии по проведению СОУТ по условиям труда	4 квартал
2.2.2	Содействовать работе по обучению работников безопасным методам и приемам работы	постоянно
2.2.3	Обеспечить согласование: - инструкций по ОТ на рабочем месте по специальностям и видам работ; - перечней профессий и видов работ, по которым предусмотрено обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты в установленном ТК РФ порядке.	1 полугодие
2.2.4	Участвовать в проведении общего технического осмотра зданий, складских, технических и подсобных помещений на их соответствие правилам безопасности	2 раза в год
2.2.5	Обеспечить проведение административно-общественного контроля по ОТ	постоянно
2.2.6	Принять активное участие в оформлении заявки на возврат средств Социального фонда России по Забайкальскому краю за 2025-2028 гг. для проведения мероприятий по ОТ	3 квартал

3. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Администрация института обязуется реализовать следующие мероприятия:

№ п.п	Наименование мероприятия	Срок проведения
3.1.	Проводить модернизацию компьютерного парка, копировальной техники в соответствии с СОУТ по условиям труда на рабочем месте	в течение года
3.2.	Своевременно производить замену ламп освещения	в течение года
3.3.	Обеспечить реализацию рекомендованных мероприятий по результатам СОУТ по условиям труда	1 полугодие
3.4.	По результатам общего технического осмотра зданий, складских, технических, и подсобных помещений проводить текущий ремонт помещений, вентиляции	в течение года
3.5.	Проводить замену первичных средств пожаротушения по дате испытания средств	в течение года
3.6.	Производить профилактический технический осмотр пожарной сигнализации	2 полугодие
3.7.	Установить систему голосового оповещения пожарной сигнализации	в течение года

4. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Администрация института обязуется реализовать следующие мероприятия:

№ п.п	Наименование мероприятия	Срок проведения
4.1.	Организовать проведение периодических медицинских осмотров работников - педагогических и научных работников, специалистов, руководителей структурных подразделений; - работников отдела материально технического обеспечения (административно-хозяйственного сектора).	1 раз в год 1 раз в 2 года
4.2.	Обновлять аптечку для оказания работниками первой помощи	1 квартал
4.3.	Осуществлять мероприятия по содержанию санитарно-бытовых помещений в соответствии с СОУТ по условиям труда на рабочем месте	в течение года
4.4.	Обеспечить предрейсовый медицинский осмотр водителей автотранспорта специализированным медицинским учреждением	Ежедневно в течение года
4.5.	Проводить «Дни здоровья» для коллектива совместно с профкомом	2 раза в год
4.6.	Организовать проведение социально-психологических тренингов для сотрудников	ежегодно

5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Администрация института обязуется реализовать следующие мероприятия:

№ п.п	Наименование мероприятия	Срок проведения
5.1	Обеспечить выдачу средств индивидуальной защиты (СИЗ) (специальной одежды) в соответствии с СОУТ по условиям труда на рабочем месте	весь период
5.2	Обеспечить выдачу смывающих и/или обезвреживающих средств в соответствии с СОУТ по условиям труда на рабочем месте	весь период

6. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Администрация института обязуется реализовать следующие мероприятия:

№ п.п	Наименование мероприятия	Срок проведения
6.1	Разработать, утвердить по согласованию с профкомом инструкцию о мерах пожарной безопасности в институте	1 квартал
6.2	Осуществлять ведение журналов регистрации вводного противопожарного инструктажа, противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналов учета первичных средств	в течение года
6.3	Разработать план-схему эвакуации людей из здания института на случай возникновения пожара, обеспечить знаками эвакуации в случае ЧС	1 квартал
6.4	Организовать обучение работников мерам обеспечения пожарной безопасности и провести тренировочные мероприятия по эвакуации всего персонала	ежеквартально
6.5	Проводить проверку средств первичного пожаротушения по дате последней поверке испытания и перезарядки	ежеквартально

Перечень профессий, которым выдаются средства индивидуальной защиты (СИЗ)

№ п. п	Наименование профессии и должности	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год(период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	Оператор копировальных и множительных машин	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства индивидуальной защиты органа слуха	Противошумные наушники и их комплектующие или Противошумные вкладыши (беруши) Выбираются в зависимости от уровня шума на рабочем месте с учетом необходимости коммуникации и возможности слышать звук специальных и аварийных сигналов и шум потенциально опасных машин и механизмов.	определяется документами изготовителя определяется документами изготовителя
2	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Кладовщик -	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
5	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
6	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года
			Белье специальное термостойкое	
			или	
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара
			Обувь специальная диэлектрическая	Определяется документами изготовителя
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар
			Перчатки специальные диэлектрические	Определяется документами изготовителя
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.

			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
		Средства для защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года
7	Водитель	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
8	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"

1.	Уборщик производстве нных и служебных помещений	Водные растворы дезинфицирую щих средств	100		при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100	250/200			100
		Синтетические моющие средства, растворы моющих/ чистящих средств		100		250/200			100
2.	Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий	Пыль строительных материалов: Кирпича, бетона, глины, шамота, цемента, известки и другие	100		при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100	250/200	200		100
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие				250/200			100
3.	Слесарь- сантехник	Общие загрязнения:			при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых	250/200			100

		жир, грязь, уличная пыль и другие				материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100				
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и сывающих средств в зависимости от видов работ

№	Наименование профессии и должности	Виды работ	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующие о (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
			средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным действием)	средства гидрофобного действия	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным действием)		
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без		100			100

		натуральной подкладки)							
		При выполнении работ удаленно от санитарно-бытовых узлов	100						
		В целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)	100				250/200	100	
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)		100				100	
3.	Слесарь-сантехник	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)		100				100	

Для заметок

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью

58 (пятьдесят восемь) листов

Должность руководитель

Подпись Афанасьев А.В.

«02» июля 20 28 года М.П.

