

**ПРИНЯТ**

на общем собрании  
трудового коллектива  
«04» октября 20 19 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

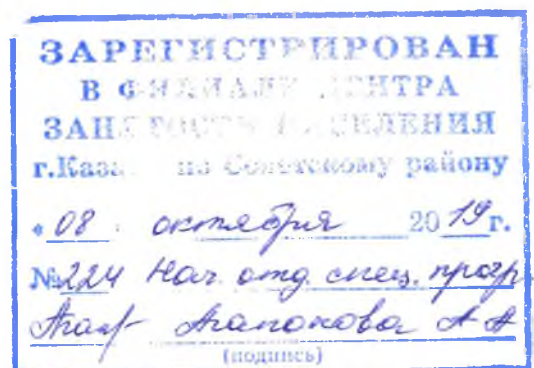
**Межрегионального института повышения квалификации  
специалистов профессионального образования**

**Министерства просвещения**

**Российской Федерации**

**на 2019 – 2022 гг.**

г. Казань



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Администрация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Межрегиональный институт повышения квалификации специалистов профессионального образования» (далее Институт) как орган управления и представитель собственника государственного имущества в лице ректора, именуемого далее «работодатель» с одной стороны и представитель трудового коллектива Института, в лице инспектора отдела кадров, с другой стороны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

### 1.2. Предмет договора.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальным и жилищно-бытовым обслуживании работников Института, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, и обязательства работника перед работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

### 1.3. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

### 1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм Законодательства, полномочности представителей сторон, обслуживания и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Общие обязательства работодателя и представителя трудового коллектива:

1.5.1. Работодатель признает инспектора отдела кадров представителем работников Института, поскольку он уполномочен собранием трудового коллектива, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.5.2. Для работодателя первостепенной задачей является реализация долгосрочных и срочных программ развития Института, реализация

социальных и экономических интересов сотрудников Института в целом, как обеспечение работникам дохода, эффективной занятости, безопасных условий труда, быта и отдыха.

1.5.3. Для представителя трудового коллектива первостепенной целью является защита трудовых, социально-экономических прав и интересов работников и их семей.

1.5.4. Для достижения общих целей стороны обязуются:

- способствовать успешной деятельности Института, необходимой для получения доходов, обеспечивающих достойный уровень жизни в соответствии с вложенным трудом каждого работника;

- способствовать управлению Институтом такими методами, которые в наибольшей мере обеспечили бы полноту раскрытия творческого и научного потенциала работника;

- признавать достоинство каждого работника, обеспечивать взаимное уважение признавать и уважать права каждой из сторон, добросовестно выполнять все обязанности;

- проводить встречи и консультации при формировании и изменении политики Института.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на иной срок, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым Законодательством, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.4. Работодатель может сокращать численность работающих в Институте в случае экономически обоснованной необходимости, при необеспеченности финансирования с предоставлением высвобождаемым работникам льгот и компенсаций в соответствии с действующим Законодательством, помимо лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе согласно ст. 179 ТК РФ.

2.5. Работодатель обязуется извещать представителя трудового коллектива за 2 месяца о предстоящем массовом сокращении и о реорганизации.

2.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.7. Работодатель способствует трудоустройству работников, получивших уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ совместно с уполномоченными государственными органами.

2.8. Работодатель и представитель трудового коллектива организуют взаимодействие с уполномоченными государственными органами по поводу

выхода работников на пенсию.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. При регулировании рабочего времени в Институте стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных Законом ст. 91 ТК РФ.

Для отдельных работников Института приказом ректора устанавливается ненормированный рабочий день.

Для профессорско-преподавательского состава устанавливается 36-часовая рабочая неделя ст. 333 ТК РФ.

Для работников, не достигших возраста 18 лет, устанавливается сокращенная рабочая неделя в соответствии ст. 92 ТК РФ.

По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан установить им неполное рабочее время. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и должности:

- профессорско-преподавательский состав - 56 календарных дней;
- административно-педагогическому персоналу - 56 календарных дней;
- АХП и МОП – 28 календарных дней.

4.2. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам с согласия работодателя на получение кратковременного отпуска без сохранения заработной платы.

4.3. Дополнительные отпуска.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи со свадьбой самого работника - 3 дня;
- свадьбой детей работника - 3 дня;
- встреча из роддома - отцу, бабушке, дедушке - 1 день;
- в случае смерти близких родственников (родителей, детей) - 3 дня;
- 1 сентября - женщинам, имеющих ребенка первоклассника - 1 день.

### **5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

5.1. Работодатель признает, что обеспечение здоровых и безопасных условий труда для работников Института, независимо от формы управления, является его обязанностью, и он несет ответственность за это.

5.2. Работодатель обязуется внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать безопасные условия труда, выполнять мероприятия плана улучшения условий труда, санитарно-оздоровительных мероприятий.

5.3. Работодатель обеспечивает создание условий соблюдения должностными лицами и служащими требований охраны труда, технологической и производственной дисциплины, а также надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.

5.4. Работодатель предпринимает меры для информирования работающих с вредными условиями труда о нормативных требованиях к условиям труда работы на рабочих местах и фактическому состоянию этих условий, в соответствии с требованиями нормативно-технической документации.

5.5. Работодатель и представитель трудового коллектива Института согласились, что в случае грубых нарушений со стороны администрации нормативных требований к условиям работы, нарушениях установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений на основании действующего трудового законодательства.

Отказ от выполнения работы возможен только после консультации работника с представителем трудового коллектива и официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.6. Работающие несут ответственность в установленном порядке за соблюдение требований по охране труда, пожарной и электробезопасности.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

6.1. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- не допускать привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия, и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ);

- предоставлять по просьбе женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет, двухнедельный отпуск без сохранения заработной платы;

- разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

- предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, 2 часа в неделю или один свободный день в месяц, полностью оплачиваемый за счет средств Института без права накопления.

## **7. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

7.1. Работодатель является страхователем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, выполняющим работу на основании трудового договора, выплачивает страховые взносы в зависимости от класса профессионального риска.

7.2. Страховщиком является Фонд социального страхования, который выплачивает единовременные и ежемесячные страховые выплаты застрахованным (Федеральный закон от 17.07.1999г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» с изменениями на 29.12.2015г.)

7.3. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением МСЭК, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.

## **8. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. В соответствии со ст. 133 ТК РФ месячная оплата труда работника не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда.

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

8.2. Оплата труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих включает размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные действующим трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами в сфере оплаты труда.

8.3. Начисление доплат и надбавок работникам осуществлять при наличии средств в соответствии с локальными актами Института.

8.4. Производить компенсационные выплаты за вредные условия труда.

8.5. Производить в зависимости от финансового состояния Института, премирование по итогам работы за месяц, квартал, год в соответствии с утвержденными локальными актами.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать безопасные условия труда на рабочих местах.

8.7. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, при совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходными или праздничным днем она должна быть выплачена накануне их.

8.8. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

8.9. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при заключении трудовых договоров с особыми условиями (дистанционный трудовой договор, с разъездным характером работы и т.д.)
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при работе с вредными и опасными условиями труда.

8.10. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

8.11. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

8.12. В командировку не могут быть направлены:

- беременные женщины ст.259 ТК РФ;
- работники, работающие по ученическому договору (если поездка не связана с целями учебы) ч.3 ст.203 ТК РФ;
- несовершеннолетние;
- работники, которые зарегистрировались как кандидаты в выборный орган в период проведения выборов (ч.2 ст.41 ФЗ № 67 «Об основных гарантиях избирательных прав»);
- инвалиды, если это противоречит медицинским рекомендациям (ст.23 ФЗ № 188 «О социальной защите инвалидов»).

8.13. Направляются в командировку с письменного согласия работника:

- матери детей до 3 лет
- матери и отцы, в одиночку воспитывающие детей до 5 лет
- опекуны и попечители детей до 5 лет
- родители детей-инвалидов
- сотрудники, ухаживающие за больными родственниками

Также работодатель обязан уведомить их о праве отказаться от поездки.

8.14. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

8.15. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (ст. 183 ТК РФ).

## **9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ СОТРУДНИКОВ ИНСТИТУТА**

9.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы, в размере, определенном действующим законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд.

9.2. Работодатель обязуется за счет фонда потребления выплачивать:

- денежную премию сотрудникам в размере до 3-х окладов в День юбилея 50, 55 и 60 лет;

- выплачивать сотрудникам при увольнении в связи с выходом на пенсию единовременное пособие в размере 50% от оклада (при стаже работы в отрасли более 10 лет), 100% от оклада (при стаже работы в отрасли более 20 лет);

- оказывать ритуальные услуги на погребение умерших сотрудников и материальную помощь через членов их семей в размере до 3-х окладов.

- оказывать материальную помощь нуждающимся сотрудникам Института до 3-х окладов и выделять на посещение больных сотрудников материальную помощь до 15% от минимальной оплаты труда РФ.

9.4. Работодатель по мере возможности оказывает финансовую помощь в приобретении путёвок в детские лагеря, оздоровительные санатории, базы отдыха.

9.5. Работодатель принимает на себя обязательства по организации культурно-развлекательной и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками Института.

В этих целях:

- организовывать проведение новогодней елки для детей сотрудников института и оплачивать 100% стоимости подарков;
- предоставлять автотранспорт для культурно-массовых мероприятий



сотрудников Института.

9.6. Общий фонд выплат социального характера будет составлять не менее 100 тыс. руб. в год в случае имеющегося фонда экономии.

## ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действителен до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Институтом, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем Института.

Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом до его заключения.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Представитель трудового коллектива Института, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки, запрашивая у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

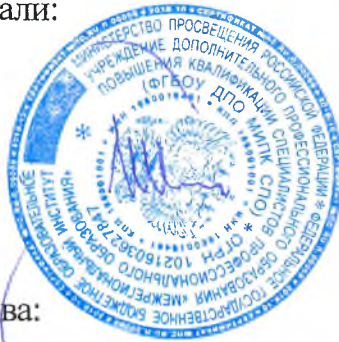
Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность согласно действующему законодательству.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива «04» октября 2019 года и действует до «04» октября 2022 года.

Коллективный договор подписали:

от работодателя:

И.о. ректора



И.Я. Шайдуллин

от представителя трудового коллектива:

инспектор отдела кадров

М.А. Иванова

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 9 ( шесть ) листов  
Должность Ч.О. фактор

Подпись Шайдуллин И.Я. /

