

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного образовательного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Коми республиканский институт развития  
образования»

на 2015-2018 годы

От работодателя:

От работников:

Ректор

Представитель трудового коллектива

Шеболюкина Евгения Петровна

Насибулина Татьяна Владимировна



(подпись)

11 июня 2015 г.

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в Министерстве  
труда и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 305-к/2015  
от «16» 07 2015 г.

Министр:

подпись

А.В. Селезнев  
Ф.И.О.

## Содержание:

1. Общие положения	3
2. Цель Договора	3
3. Предмет Договора	4
4. Стороны Договора	4
5. Основные права и обязанности Сторон	4
6. Действие Договора	6
7. Рабочее время и время отдыха	6
8. Оплата труда	7
9. Гарантии и компенсации	9
10. Условия и охрана труда	12
11. Развитие персонала	13
12. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни	15
13. Изменение и дополнение Договора	16
14. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка работников	
15. Приложение № 2. Положение об оплате труда	
16. Приложение № 3. Положение об охране труда	

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор Государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Коми республиканский институт развития образования» (ГОУДПО «КРИРО») на 2015-2018 годы (далее – Договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГОУДПО «КРИРО» (далее – Институт).

1.2. Договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами для определения взаимных обязательств работников Института и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института и для установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Института.

1.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, расторжения трудового договора с ректором Института.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Института Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При ликвидации Института Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в установленном законом порядке.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению (ухудшению) уровня социально-экономического положения работников Института.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами путем переговоров.

## **2. Цель Договора**

Основными целями настоящего Договора являются:

2.1. Совершенствование системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной работе Института.

2.2. Закрепление трудовых прав и гарантий работников, улучшающих

их положение по сравнению с законодательством РФ.

2.3. Реализация принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

### **3. Предмет Договора**

Предметом Договора являются взаимные обязательства между работодателем и работниками Института в лице их представителя по вопросам условий труда:

- оплаты труда,
- занятости,
- повышения квалификации,
- условий высвобождения работников,
- продолжительности рабочего времени и времени отдыха,
- улучшения условий и охраны труда,
- социальных гарантий,
- другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства.

### **4. Стороны Договора**

Сторонами Договора являются:

- работники Института (педагогические, административно-управленческие, учебно-вспомогательные, обслуживающие и иные работники), являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива.
- Институт (работодатель) в лице Ректора.

### **5. Основные права и обязанности Сторон**

5.1. Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнёрами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются их соблюдать и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Институт в установленном законом порядке, условия настоящего Договора и трудовых договоров с работниками.

5.2.2. Предоставлять работникам работу (занятость), обусловленную трудовым договором.

5.2.3. Обеспечивать работникам равную оплату и равное материальное поощрение за труд равной ценности.

5.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором.

5.2.5. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда.

5.2.6. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

5.2.7. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, техническими средствами, документацией и иным, необходимым для исполнения ими трудовых обязанностей.

5.2.8. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

5.2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.2.10. Определять формы переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития Института.

5.2.11. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года (ст.47, п.5 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ).

5.2.12. Сохранять в случае направления работника в служебную командировку или для повышения квалификации за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется в служебную командировку или для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, наём жилья) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.2.14. Рассматривать представления (акты) при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

5.2.15. Информировать работников о финансово-экономическом положении Института, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Выполнять в полном объёме, качественно и своевременно возложенные на них трудовым договором обязанности.

5.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

5.3.3. Оказывать качественные, доступные образовательные услуги, выполнять работы определённые учредителем в ежегодном государственном задании, а также предусмотренные Планом деятельности Института на соответствующий календарный год.

5.3.4. Активно участвовать в жизнедеятельности Института согласно ежегодным планам работы.

5.3.5. Постоянно совершенствовать свой профессионализм и формировать компетентности, необходимые для выполнения должностных обязанностей.

5.3.6. Сохранять и беречь имущество Института, вверенное для исполнения должностных обязанностей.

5.3.7. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

## **6. Действие Договора**

6.1. Договор принимается общим собранием трудового коллектива Института и утверждается: от работодателя – ректором, от работников – выборным представителем трудового коллектива.

6.2. Настоящий Договор заключён сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

6.3. Действие Договора распространяется на всех работников Института, независимо от их должности, членства в первичной профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с Институтom, характера выполняемой работы.

6.4. Условия Договора обязательны для его сторон.

6.5. Локальные нормативные акты, издаваемые Институтom, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положения работников по сравнению с требованиями настоящего Договора, ТК РФ, законодательством РК и иными законами и актами РФ.

6.6. В течение семи дней с момента подписания сторонами Институт направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в Министерство экономического развития Республики Коми.

6.7. Договор вступает в законную силу с момента государственной регистрации (независимо от факта его уведомительной регистрации) абзац второй, ст.50 ТК РФ.

6.8. При приёме на работу Работодатель знакомит работника с настоящим Договором.

## **7. Рабочее время и время отдыха**

7.1. Стороны договорились о следующем: работодатель обязуется вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

7.2. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка работников (Приложение № 1) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2.1. Для руководящих работников, работников из числа администрации, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

7.2.2. Для педагогических работников Института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

7.2.3. Для работников обслуживающего персонала Института устанавливается режим работы, при котором продолжительность рабочей смены может устанавливаться до 12 часов в смену.

7.2.4. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и Работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

7.2.5. Работа в режиме гибкого рабочего времени работников определяется по соглашению сторон по дополнительным заявлениям (ст. 102 ТК РФ).

7.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена за исключением случаев, предусмотренных в ТК РФ.

7.3.1. Привлечение работников Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

7.3.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с законодательством (ст.153 ТК РФ).

7.4. Время перерыва для отдыха и питания, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников.

7.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Института в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором, и согласованным с советом трудового коллектива Института не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

7.6. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ).

7.7. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам (ст. 334 ТК РФ). Его продолжительность устанавливается законодательством (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

7.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

7.9. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в соответствии с законодательством (ст. 128 ТК РФ) и по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем.

## 8. Оплата труда

Стороны договорились о следующем:

8.1. Оплата труда работников Института осуществляется на основе Положения об оплате труда (Приложение № 2).

8.2. Указанные в настоящем Договоре Правила внутреннего трудового распорядка работников и Положение об оплате труда разрабатываются Институтом с учётом мнения Совета трудового коллектива и являются его неотъемлемой частью.

8.3. Месячная заработная плата работников Института, полностью отработавших за месячный период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством и законодательством Республики Коми.

8.4. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на неполную ставку), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера заработной платы, исчисляемой пропорционально отработанному времени (разъяснения Минздравсоцразвития РФ от 14.05.2009 г. № 22-1-2261).

8.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несёт Институт.

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) не реже, чем два раза в месяц перечислением на лицевой счет работника в банке за счет Института.

8.6.2. Ежемесячно выдавать работникам после выплаты заработной платы расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате согласно утвержденной форме в порядке, установленном законодательством (ст. 372 ТК РФ).

8.6.3. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении – в день увольнения работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

8.6.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

8.6.5. Оплатить время простоя (простой по вине Института) в размере не менее двух третей от средней заработной платы работника, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, когда работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме.

8.6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей



временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) (ст. 151 ТК РФ).

Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

8.6.7. Установить и выплачивать компенсационные выплаты:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормы,
- за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника,
- выплаты молодым специалистам в соответствии с Положением об оплате труда.

8.6.8. Установить и выплачивать выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы,
- надбавка за качество выполняемых работ,
- надбавка за выслугу лет,
- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период в пределах средств, выделенных на оплату труда, в соответствии с Положением об оплате труда.

8.6.9. Индексировать заработную плату не реже одного раза в год в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Республики Коми.

## **9. Гарантии и компенсации**

9.1. Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии:

9.1.1. Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его в служебную командировку.

При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с нормативными актами Республики Коми и внутренними локальными актами.

9.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Институт в письменной форме сообщает об этом работнику не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Института может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и совету трудового коллектива Института информацию о возможном массовом увольнении.

9.1.3. Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения

численности или штата работников.

9.1.4. При сокращении численности или штата работников Института преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией.

Помимо категорий, предусмотренных законодательством (ст.179 ТК РФ), при равной квалификации преимущественное право на оставление на работе может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в Институте более 10 лет.

9.1.5. При сокращении численности или штата в Институте не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

9.1.6. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме структурных подразделений Института, где невозможно приостановить учебный процесс);
- приостанавливает наймы новых работников (совместителей);
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

9.1.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата работников Института, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства Института).

9.1.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Института либо сокращением численности или штата работников Института увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии, предусмотренные законодательством (ст. 318 ТК РФ).

9.2. Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

9.2.1. Предоставляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации один раз в течение двухлетнего периода по фактически предоставленным проездным документам не позднее 10 календарных дней до отпуска, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов. (Постановление Правительства Республики Коми от 28.07.2005г. № 212 «О мерах по реализации закона Республики Коми «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, являющихся работниками государственных органов Республики Коми, государственных учреждений Республики Коми»»)

9.2.2. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации назначается и выплачивается работникам Института и неработающим членам их семей: мужу, жене, несовершеннолетним детям.

9.2.3. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

Если работник не использовал своё право на получение компенсации в первый год работы, он может воспользоваться им во второй (и последующий) год работы.

9.2.4. Оказывает материальную помощь в случае смерти работника или близких родственников (мужа, жены, отца, матери, дочери, сына) в сумме до 10 000 (десять тысяч) рублей, а в случае гибели работника на производстве выплачивает членам семьи погибшего, помимо предусмотренных законодательством РФ компенсаций, пособие в размере месячного фонда оплаты труда погибшего.

9.2.5. Выплачивает материальную помощь к бракосочетанию в размере 10000 рублей; при рождении ребенка в размере суммы, установленной Фондом социального страхования на единовременное пособие при рождении ребенка.

9.2.6. Выделяет единовременную материальную помощь работникам на дорогостоящую (высокотехнологичную) операцию, дорогостоящее лечение в размере до одного фонда оплаты труда из средств от приносящей доход деятельности.

9.2.7. Материальная помощь может выплачиваться по иным основаниям при наличии средств от приносящих доход деятельности на основании заявления работника.

9.2.8. Производит единовременную выплату юбилярам (50 и далее через каждые 5 лет, а также при выходе на пенсию по старости) в размере до одного фонда оплаты труда из средств от приносящей доход деятельности при стаже работы в Институте свыше 5 лет.

9.2.9. Выделяет средства на приобретение новогодних подарков детям работников в возрасте до 14 лет включительно.

9.2.10. Допускает привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ).

9.2.11. Производит расчёт пособия по временной нетрудоспособности по беременности и родам за счёт средств социального страхования в соответствии с законодательством РФ.

9.2.12. Перечисляет своевременно и полностью средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников Института.

9.2.13. Привлекает наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников Института.

9.2.14. Взаимодействует с образовательными учреждениями в рамках заключенных договоров о сотрудничестве для организации прохождения стажировок (производственной, преддипломной практики) студентов.

## **10. Условия и охрана труда**

Работодатель в соответствии с законодательством РФ и нормативными правовыми актами по охране труда (Приложение № 3 Положение об охране труда) обязуется:

10.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства по 0,5% от полученной субсидии в год.

10.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда.

10.3. Проводить:

- специальную оценку условий труда (Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ) с последующей сертификацией работ по охране труда;

- инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст.212 ТК РФ);

- своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их контроль и учёт.

10.4. Обеспечить:

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценке рабочих мест по условиям труда в Институте;

- обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 212, 213 ТК РФ);

- условия и охрану труда женщин, не привлекая к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляя в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, ограничивая применение труда женщин на работах в ночное время;

- условия труда молодых специалистов, в том числе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливая индивидуальные режимы труда.

10.5. Организовать проверку знаний работников Института по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

10.6. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами, по утвержденному перечню профессий и должностей.

В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и, по соглашению сторон, работник приобрёл её сам, работодатель возмещает её стоимость (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н).

10.8. Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей:

- без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний и медицинских отводов от какого-либо вида работ (ст. 76 ТК РФ);

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения либо под воздействием иных психотропных веществ;

- не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;

10.9. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

10.10. Работники обязуются:

10.10.1. Соблюдать:

- предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда в Институте;

- правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями об охране труда в Институте.

10.10.2. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.10.3. Проходить:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

- обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

10.10.4. Извещать немедленно своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## **11. Развитие персонала**

11.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной и послевузовской подготовки и переподготовки кадров для нужд Института и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ).

11.2. Работодатель определяет формы профессиональной и послевузовской подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Института.

11.3. В случае направления работников на повышение квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

11.4. Если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

11.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

11.6. 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, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для:

- работникам, обучающимся в заочной аспирантуре и являющимися соискателями ученой степени кандидата наук или доктора наук, для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук предоставляются отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью три или шесть месяцев в порядке, установленном положениями об аспирантах, докторантах и соискателях;

- к ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места нахождения аспирантуры и обратно, с сохранением средней заработной платы, указанный проезд оплачивает Институт.

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

11.7. Институт обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, – 15 календарных дней;

- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для

сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

## **12. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни**

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников,

12.1. Работодатель обязуется:

12.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

12.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

12.1.3. Оборудовать медицинский пункт. При отсутствии возможности оборудования медицинского пункта (кабинета) обеспечить наличие в Институте медицинских аптек в соответствии с требованиями нормативных документов.

Возложить обязанности по своевременному пополнению аптек на лицо, ответственное за охрану труда в Институте, или на иного компетентного работника организации.

12.1.4. При наличии в Институте условий и требований санитарного законодательства осуществлять содействие медицинским организациям при проведении иммунизации работников в целях профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

12.1.5. Обеспечивать лечебно-профилактическое обслуживание 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.

12.1.6. За счет средств от приносящей доход деятельности при наличии свободных денежных средств обеспечить предоставление компенсации работникам:

- оплаты занятий спортом (приобретение абонементов на посещение спортивного клуба, фитнес-центра и др.) работникам, проработавшим в Институте: до 3 лет – 5 %, от 3-х до 5 лет – 10%, от 5 до 10 лет – 15%, от 10 до 15 лет – 20%, от 15 до 20 лет – 25%, от 20 лет и выше – 30% при предоставлении документов об оплате и абонементов.

- оплаты за санаторно-курортное лечение (1 раз в 3 года), а именно

сотрудникам, проработавшим в Институте: до 3 –х лет -15%, от 3-х до 5 лет – 20%, от 5 до 10 лет – 30%, от 10 до 15 лет – 40%, от 15 до 20 лет – 50%, от 20 лет и выше – 60%, при условии предоставления документов об оплате и санаторно-курортной карты.

12.1.7. Проводить совещания, семинары, санитарно-просветительскую работу с руководителями структурных подразделений Института по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики вирусных и инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

12.1.8. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и её компонентов при Институте и проведения ежегодного Дня донора.

12.2. Работники обязаны:

12.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

12.2.2. Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

12.2.3. Проходить профилактическое обследование в рамках диспансеризации 1 раз в три года на выявление заболеваний из перечня социально-значимых (п.5 ст. 24, пп.4, 6 ст. 46 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ).

12.3. Принимать участие в занятиях физкультурой и спортом, Спартакиадах, Днях здоровья, производственной гимнастике и т.д. (Обязательства возлагаются на работников только при условии их добровольного согласия).

### **13. Изменения и дополнения в Договор**

13.1. В настоящий Договор в период срока его действия, по взаимному согласию сторон, могут вноситься изменения и дополнения с учётом приведения отдельных норм в соответствии с действующим законодательством.

13.2. Изменения и дополнения в настоящий Договор утверждаются сторонами и вступают в законную силу с момента их государственной регистрации в порядке, установленном законодательством.

13.3. Договор составлен в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон и для предоставления на государственную регистрацию в Министерство экономического развития Республики Коми.

13.4. Оригиналы Договора с Приложениями подписываются сторонами и хранятся до окончания его действия.