

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Саратовский областной институт развития образования»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и коллективом
ГАУ ДПО «СОИРО» на 2015-2018 годы

Утвержден на конференции
научно-педагогических работников,
других категорий работающих 25.12.2015

от Работодателя



Ректор  И.М. Ильковская
М.П.

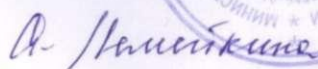
от Работников

Председатель профсоюзного
комитета  Н.Ю. Крапивина
М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве
занятости, труда и миграции Саратовской области.

Регистрационный № 5818-Кот от 30 декабря 2015 года

 Л.А.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями трудового законодательства, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работники государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Саратовский областной институт развития образования» (далее – Институт) в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профком) Н.Ю. Крапивиной и ректор Института И.М. Ильковская, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы Института.

1.4. Работодатель признает профком единственным представителем работников Института, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с ним иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора. Профком обязуется содействовать эффективной работе Института присущими профсоюзам методами и средствами.

1.5. Положения Коллективного договора распространяются на всех работников Института, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые прямо указывают на членов профсоюза.

1.6. Условия Коллективного договора, иных локальных актов, трудовых договоров, заключаемых с работниками Института, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Института, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации Института;

- повышения ответственности сторон за результаты образовательной деятельности;

- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

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

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Института любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора либо продлении срока действия прежнего до трех лет.

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

1.12. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по соглашению сторон и оформляются дополнительным соглашением в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.13. Работники предоставляют право профкому договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

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

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 2015-2018 годов.

1.16. Коллективный договор в течение семи календарных дней подлежит регистрации в соответствующем органе исполнительной власти по труду.

1.17. Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами или их представителями.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего Коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов и учета интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

- развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Института;

- проводить мероприятия, направленные на создание условий для повышения качества предоставляемых Институтом образовательных услуг, обеспечивать социальную стабильность на основе повышения уровня жизни работников Института, их социальных и трудовых гарантий;

- соблюдать условия и выполнять определенные настоящим Коллективным договором обязательства;

- принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, разрешению возникших коллективных трудовых споров;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.1.1. Работодатель обязуется:

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профсоюзного комитета Института;
- предоставлять право выборному профсоюзному органу участвовать в управлении Институтom в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

– рассматривать с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа следующие вопросы: расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя; привлечение к сверхурочным работам; разделение рабочего времени на части; привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни; очередность предоставления отпусков, установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем; установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда; определение форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей; распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

– производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет пенсионного фонда РФ ежемесячно, в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счета страхователя на счет работников, но не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы.

– перечислять ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы работников по личному заявлению членов профсоюза в размере 1 %. Взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы;

– освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций; делегатов для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, а также на время профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ).

2.1.2. Профсоюзный комитет обязуется:

– представлять интересы членов профсоюза при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем;

– способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе Института, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности;

- принимать участие в организации и проведении спортивно-массовых, культурно-воспитательных и иных мероприятий с участием работников;
- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий по аттестации всех категорий работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- разъяснять работникам Института положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Института и трудовым договором.

3.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством.

3.3. По соглашению между Работодателем и работником при приеме на работу или в любой период работы могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда работника при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени согласно трудовому законодательству.

3.4. Стороны настоящего Коллективного договора договорились, что **Работодатель обязуется:**

- заключать трудовой договор с работником в письменной форме, в двух экземплярах, один экземпляр после подписания передается под роспись работнику;

- ознакомить работника в установленном порядке при заключении трудового договора с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе. Процедура установления и оформления его устанавливается Положением «Об испытательном сроке в ГАУ ДПО «СОИРО»;

- производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением между работником и Работодателем;

- направлять научно-педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации)

по профилю их деятельности не реже чем один раз в три года согласно подпункту 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- направлять работников административно-управленческого персонала на повышение квалификации не реже чем один раз в пять лет;

- сохранять за работником место работы при направлении его для профессионального обучения. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится выплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством и при подтверждении фактически произведенных расходов;

- предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, гарантии и компенсации при получении образования соответствующего уровня впервые;

- проводить аттестацию работников, в том числе научно-педагогических, в установленном законодательством порядке;

- при принятии решения об увольнении работника (в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности) принимать меры по переводу с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- соблюдать при заключении трудовых договоров на замещение должностей научно-педагогических работников требования Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников. При этом заключению трудового договора при замещении профессорско-преподавательских должностей в Институте предшествует избрание на должность по конкурсу согласно действующему законодательству;

- прекращать действие трудового договора только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством;

- сообщать выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению штатов в письменной форме, при массовых увольнениях – соответственно не позднее чем за три месяца;

- предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников, кроме лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, следующим категориям работников: лицам, имеющим на иждивении инвалида или престарелых членов семьи; женщинам, имеющим детей до семи лет; сотрудникам, имеющим стаж работы в Институте десять и более лет;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников: работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном отпуске, декретном, учебном отпуске; женщин, имеющих детей до

трех лет; одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста; одновременно двух работников из одной семьи;

– обеспечить приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в Институте и ранее уволенных из него в связи с сокращением численности или штата, в случае появления новых рабочих мест в организации;

– соблюдать требования ст. 86 Трудового кодекса РФ о защите персональных данных работника при обработке и использовании его персональных данных;

– производить окончательный расчет при прекращении трудового договора с работником в день увольнения.

3.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры Института, его реорганизацией, рассматриваются с участием профсоюзного комитета Института.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников Института, продолжительность учебных занятий и перерывов определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором и локальными нормативными актами.

4.2. По соглашению сторон в Институте возможна работа, устанавливаемая на определенный срок в режиме гибкого рабочего времени, когда Работодатель обеспечивает работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода.

4.3. Продолжительность рабочего дня уменьшается для всех категорий работников на один час в дни, предшествующие нерабочему праздничному дню.

4.4. Работодатель организует контроль за установленными в Институте нормами рабочего времени труда профессорско-преподавательского и иного состава работников, обеспечивая надлежащий учет рабочего времени. Ответственность за учет рабочего времени возлагается непосредственно на заведующих кафедрами и руководителей отделов и структурных подразделений.

4.5. Составление расписания учебных занятий профессорско-преподавательского состава осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписания учебных занятий при наличии возможности преподавателям предоставляется один свободный день в неделю для методической работы.

4.6. При необходимости в Институте может быть установлен ненормированный рабочий день, а также суммированный учет рабочего времени. Порядок его введения предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.7. В рабочее время профессорско-преподавательского состава включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми договорами, должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом.

4.8. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается и регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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».

4.9. Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

– для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36-часовой неделе – 8 часов;

– для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

4.10. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям Института (с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки) локальным нормативным актом устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы – дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

4.11. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава, который не должен превышать 800 часов в учебном году.

4.12. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки.

4.13. Привлечение работников Института к работе в выходные и праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (часть 3 ст. 113 Трудового кодекса РФ). В остальных случаях привлечение к работе осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с соответствующим оформлением.

4.14. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем Института с учетом мнения выборного профсоюзного органа и обеспечения нормальной работы Института. График отпусков утверждается за две недели до наступления календарного года.

4.15. Утвержденный ректором Института график отпусков обязателен и для Работодателя, и для работника. Работник должен быть предупрежден о начале отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

4.16. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Институте. По соглашению сторон такой отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев работы. Научно-педагогическим работникам

Института ежегодный отпуск предоставляется в летний период или по соглашению сторон в иное время в течение учебного года.

4.17. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения работником государственных обязанностей (если для этого законом предусмотрено освобождение от работы), а также в иных случаях, предусмотренных федеральными законами. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.18. При прекращении трудового договора у работников, получивших отпуск за данный рабочий год авансом, могут быть удержаны денежные суммы за фактически неотработанные дни отпуска. Дальнейшее, в том числе судебное, взыскание указанных выше сумм не допускается.

4.19. Отпуск для санаторно-курортного лечения предоставляется работнику в любое время по согласованию с руководителем структурного подразделения.

4.20. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в установленном законом порядке. При предоставлении длительного отпуска продолжительностью до одного года применяется порядок, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 декабря 2000 года № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года».

4.21. Отзыв из очередного отпуска допускается только с согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск на условиях, предусмотренных статьей 126 Трудового кодекса РФ. Оплата отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, смерть членов семьи и лиц, состоящих в свойстве с работником, иные уважительные причины) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон, но не менее предусмотренной законодательством (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

4.23. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – один календарный день родителям ребенка;
- при рождении ребенка – один календарный день отцу ребенка;
- в случае бракосочетания детей – один календарный день родителям детей;
- в случае бракосочетания работника – три календарных дня;
- на похороны близких родственников – три календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день, – один календарный день;
- за непрерывный стаж работы в институте – один календарный день за каждые пять лет работы;
- за отсутствие в течение календарного года листков нетрудоспособности – три календарных дня.

4.24. Дополнительный отпуск может быть оплачен из внебюджетных средств (при наличии) по усмотрению ректора и по согласованию с профсоюзной организацией.

5. Оплата труда

Стороны договорились, что **Работодатель обязуется:**

– устанавливать систему оплаты труда работников с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, Положения об оплате труда работников института, Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области, утвержденного Постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012 № 494-П, и мнения первичной профсоюзной организации;

– выплачивать месячную заработную плату работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему трудовые обязанности, в размере не ниже минимального размера оплаты труда в сроки 7 и 22-го числа;

– извещать в письменной форме (путем выдачи расчетного листка) каждого работника об общей сумме заработка, подлежащего выплате, о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний;

– производить индексацию должностных окладов работников в соответствии с законом области об областном бюджете на соответствующий финансовый год с учетом уровня инфляции;

– возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в размерах не ниже установленных Правительством РФ;

– производить изменение размеров базовых должностных окладов: при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- устанавливать надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом): за почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»; награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» – в соответствии с действующим федеральным и региональным законодательством об образовании;
- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска);
- предоставлять работнику при наличии финансирования (как из бюджетных, так и внебюджетных средств или средств профсоюзной организации) материальную помощь в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников, стационарного или длительного амбулаторного лечения, в связи с направлением на санаторно-курортное лечение (долечивание), чрезвычайных ситуациях по его письменному заявлению;
- поощрять работников Института в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет и далее каждые пять лет), оговоренными в Положении об оплате труда;
- возмещать семьям умерших работников Института затраты, связанные с ритуальными услугами, на проведение похорон (в пределах имеющихся средств). Размер такой социальной помощи определяется ректором Института с учетом мнения профсоюзного комитета и финансовой службы Института;
- сохранять при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников Института на здоровые и безопасные условия труда (оснащение рабочего места мебелью, инструментом, инвентарем; защита работника от воздействия вредных и опасных факторов; ремонт отопительной системы, установление теплового режима в рабочих помещениях не ниже 18 градусов по Цельсию; проведение регулярной влажной уборки аудиторий и коридоров);
- проводить специальную оценку условий труда;
- оплачивать всем поступающим на работу обязательные предварительные и периодические в течение трудовой деятельности

медицинские осмотры (обследования). Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением проводить за счет средств работодателя с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения этих осмотров;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Института обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи потерпевшим. Повторные инструктажи проводить не реже одного раза в шесть месяцев;

- организовывать проверку знаний работников Института по охране труда не реже одного раза в три года. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Института;

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Институте в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации, совместно осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда.

Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний охраны труда;

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

- участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;

- оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья;

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев в Институте;

- контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда работников;

- содействовать приобретению путевок в летние оздоровительные лагеря для детей работников Института до 14 лет;
- содействовать приобретению путевок на санаторно-курортное лечение членами профсоюза;
- приобретать билеты на новогодние елки и новогодние подарки для детей и внуков членов профсоюза с частичной либо полной оплатой.

7. Заключительные положения

Стороны договорились:

7.1. Разрабатывать совместно план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора.

7.2. Отчитываться на конференции (общем собрании) научно-педагогических работников, представителей других категорий работающих о результатах выполнения мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора.