

Областное государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Томский областной институт повышения квалификации
и переподготовки работников образования» (ТОИПКРО)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026-2028 гг.

Представитель работодателя

Ректор



О.Р. Нерадовская

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной
организации



М.В. Минчинская

Договор зарегистрирован:

Департамент труда и занятости
населения Томской области

«Коллективный договор» (краткое)
зарегистрирован № 885

12 03 2026

Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования» (ТОИПКРО), именуемое в дальнейшем «Работодатель, Учреждение», в лице ректора Нерадовской Ольги Рамазановны, действующего на основании Устава и работники ТОИПКРО, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице их представителя - первичной профсоюзной организации ТОИПКРО, возглавляемого председателем Минчинской Мариной Владимировной, совместно именуемые «Стороны», заключают данный Коллективный договор и обязуются строить отношения в соответствии с действующим законодательством РФ, ТК РФ, Уставом ТОИПКРО на принципах уважения личности, защиты достоинства и гражданских прав каждого работника.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, профессиональные отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 12 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, Уставом ТОИПКРО.

1.3. Положения Коллективного договора распространяются на всех работников, состоящих с работодателем в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе.

1.4. Коллективный договор заключается на три года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.5. Действие Коллективного договора может быть продлено по соглашению Сторон договора на срок не более трех лет.

1.6. Отношения Сторон по реализации положений Коллективного договора строятся на принципах равноправия, соблюдения норм трудового законодательства, добровольного исполнения сторонами принятых на себя обязательств с учетом реальных возможностей, материальных и организационных ресурсов сторон, совместного решения проблем и споров, касающихся исполнения положений Коллективного договора.

1.7. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

1.10. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя по Коллективному договору обязательств.

1.11. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации:

1.13.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.13.2. Положение об оплате труда, премировании, о порядке предоставления работодателем материальной помощи, а также об удержаниях из заработной платы работников.

1.13.3. Положение об оплате труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения.

1.13.4. Перечень должностей работников Учреждения, которым устанавливается ненормированный рабочий день для предоставления им ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска.

1.13.5. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по вопросам реорганизации или ликвидации Учреждения, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также по иным вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом Учреждения и Коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Учреждении.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) либо иными федеральными законами.

2.6. В трудовом договоре с работником оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха и другие.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством и производится в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.8. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (независимо от численности высвобождаемых), и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца, обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию,

специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.9. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке деятельности Учреждения работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.10. Работодатель обязан представлять органам службы занятости: сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

2.11. Работодатель обязуется уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до даты увольнения работника. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, новое штатное расписание, при этом новое штатное расписание должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до даты увольнения работника.

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

Стороны договорились, что:

2.12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам, имеющим более высокую производительность труда и квалификацию, а при равной производительности труда и квалификации преимущественное право имеют лица:

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

б) в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

в) работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

г) инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

д) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

е) родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

ж) работники, которым до достижения возраста выхода на пенсию по старости осталось пять или менее лет.

2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178-181.1 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий и расширении штата, при условии наличия у кандидата необходимого образования, квалификации и деловых качеств, требуемых для замещаемой должности.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального обучения работников для нужд Учреждения. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан за счет собственных средств проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

3.3. Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Повышение квалификации и профессиональное обучение иных категорий работников осуществляется в соответствии с требованиями и периодичностью, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. В рамках профессиональной подготовки и дополнительного профессионального обучения работников работодатель обязуется:

3.4.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить 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).

3.4.2. 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- 177 ТК РФ.

3.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения и по направлению Учреждения, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.п.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91.ТК РФ), графиком работы, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников Учреждения (профессорско-преподавательский состав) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4.4. Неполное рабочее время неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата производится пропорционально отработанному времени.

4.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. 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.

4.6. Привлечение работников к сверхурочным работам осуществляется в случаях и в порядке, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

4.6.1. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.6.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или

нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.6.3. Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и при соблюдении ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до восемнадцати лет;
- работников, с которыми заключен ученический договор, в течение всего периода его действия.

4.6.5. Категории работников, привлечение которых к сверхурочной работе допускается только с их согласия, при условии предварительного в письменной форме ознакомления их с правом отказаться от сверхурочной работы и отсутствия у них ограничений для выполнения сверхурочной работы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны детей указанного возраста;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работник, имеющий трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала, под подпись. Отказ работника от подписи в ознакомлении с графиком отпусков и в уведомлении (извещении) о времени начала отпуска не освобождает работника от соблюдения утвержденного графика отпусков и является основанием для переноса отпуска на другой период.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Предоставлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- а) работникам с ненормированным рабочим днем – в размере пяти календарных дней (ст. 119 ТК РФ);
- б) брачующимся работникам Учреждения по случаю бракосочетания – в размере трех календарных дней;
- в) работникам по случаю смерти их близких родственников (жены, мужа, родителей, родных братьев и сестёр, детей) – в размере трех календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предусмотренных подпунктами «б» и «в» пункта 4.8.1 Коллективного договора производится за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

4.8.2. Предоставлять длительный отпуск педагогическим работникам в соответствии с требованиями статьи 335 ТК РФ.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда, премировании, о порядке предоставления работодателем материальной помощи, а также об удержаниях из заработной платы работников.

5.2. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (от работавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного действующим законодательством.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

5.4. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца. При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, премировании, о порядке предоставления работодателем материальной помощи, а также об удержаниях из заработной платы работников, и включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера. Оплата труда устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности с учетом их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 22, 132 ТК РФ) при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы, ст.234 ТК РФ.

5.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

5.7. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после полной оплаты отпуска, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.

5.8. Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 137,138 ТК РФ).

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда, премировании, о порядке предоставления работодателем материальной помощи, а также об удержаниях из заработной платы работников.

6.2. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации представляет работников Учреждения к награждению ведомственными и государственными наградами, почетными грамотами администрации города и области (согласно положениям и квотам).

6.3. С учетом объема фонда материального стимулирования обеспечивает выплаты премии работникам к юбилейным датам, кратным 5 годам, по достижению работниками возраста 40 лет и до достижения ими возраста 70 лет, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными актами работодателя. Обязательным условием для принятия работодателем решения о выплате работнику премии к юбилейной дате является наличие стажа работы в ТОИПКРО не менее двух лет.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя, который должен обеспечить:

- право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ);
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на рабочем месте, обучение по охране труда руководителей, специалистов, уполномоченных по охране труда, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на

рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучения и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2. Работодатель обязан обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.3. Работодатель обязан обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.4. Работодатель обязан сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.5. Работодатель обязан проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.7. Работодатель обязан обеспечивать гарантии и льготы работникам, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.8. При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

7.9. Работодатель обязуется за счет собственных средств проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) и психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.10. При наличии денежных средств работодатель осуществляет дополнительное медицинское страхование работников Учреждения, в объеме и на условиях, предусмотренных договором со страховой организацией.

8. ГАРАНТИИ ДЛЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет

профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.4. Работодатель вправе за счет средств Учреждения производить ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации или выплачивать ему стимулирующие выплаты.

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации, его заместителя на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Увольнение председателя первичной профсоюзной организации, его заместителя по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 части первой ст.81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой ст.81 ГК РФ, работников, указанных в настоящем пункте, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

8.7. Работодатель предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, дополнительные оплачиваемые дни за выполнение профсоюзной работы - 5 (пять) календарных дней к ежегодному отпуску.

8.8. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников Учреждения (ст. 86 ТК РФ).

9.4. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, с требованием о применении к указанным лицам мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.6. Иметь в Учреждении медицинскую аптечку, постоянно контролировать ее наполнение и своевременное обновление, оказывать Работодателю содействие в привлечении Работников для оказания помощи в административно-хозяйственной части, проводить мероприятия, направленные на оздоровление сотрудников ТОИПКРО.

9.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях из средств профсоюзного комитета.

10. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за соблюдением Коллективного договора осуществляют обе подписавшие его стороны.

10.2. Ответственными лицами за исполнение сторонами Коллективного договора своих обязательств являются ректор ТОИПКРО и Председатель первичной профсоюзной организации ТОИПКРО.

10.3. Работодатель обеспечивает уведомительную регистрацию Коллективного договора в установленном порядке в течение 7 дней со дня его подписания сторонами.

10.4. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по исполнению положений настоящего Коллективного договора, а также осуществляют контроль за реализацией указанного плана мероприятий и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже чем 1 раз в год.

10.5. Все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением стороны обязуются рассматривать в месячный срок. Для разрешения споров стороны вправе создавать примирительные комиссии.

10.6. Стороны обязуются соблюдать установленный трудовым законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. Использование работниками забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора допускается только с соблюдением установленного порядка (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.8. Первичная профсоюзная организация и Работодатель стремятся к развитию и решению социальных проблем коллектива на условиях сотрудничества и партнерства.