

Филиал ГКУ РЦЗН по Кировскому району города Уфы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«19 » июля 2023 г.

Регистрационный номер Чд

Подпись Януш (Даудов Г.Р.)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения

дополнительного профессионального образования

Институт развития образования Республики Башкортостан

на 2023-2025 гг.

### От работодателя:

И.о. ректора ГАУ ДПО Институт  
развития образования Республики  
Башкортостан

Габдрахманова / К.В. Габдрахманова

Дата 13.07.2023



проект коллективного договора прошел  
предварительное согласование  
в Башкирской республиканской организации  
Общероссийского Профсоюза образования  
на соответствие положений законодательству

### От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации Институт развития  
образования Республики Башкортостан

Р.Ф. Рямов

Дата 13.07.2023



Регистрационный № 16 от «14» июля 2023 г.

Председатель Башкирской республиканской организации  
Общероссийского Профсоюза образования Н. А. Алексеева



2023 г.

## **СОДЕРЖАНИЕ**

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1  | Общие положения  | 3  |
| 2  | Социальное партнерство и обязательства сторон  | 5  |
| 3  | Трудовые отношения   | 9  |
| 4  | Рабочее время и время отдыха   | 13 |
| 5  | Оплата труда   | 16 |
| 6  | Условия и охрана труда   | 20 |
| 7  | Социальные гарантии, льготы, компенсации   | 23 |
| 8  | Гарантии молодым специалистам  | 25 |
| 9  | Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза   | 27 |
| 10 | Контроль за выполнением коллективного договора   | 29 |
| 11 | Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Институт развития образования Республики Башкортостан | 30 |
| 12 | Приложение № 2. Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск  | 45 |
| 13 | Приложение № 3. Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска      | 46 |
| 14 | Приложение № 4. Соглашение по охране труда на 2023-2025 годы   | 47 |
| 15 | Приложение № 5. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  | 50 |
| 16 | Приложение № 6. Перечень работ, для выполнения которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств   | 52 |

# **1. Общие положения**

В настоящем коллективном договоре применяются следующие основные понятия:

**Работодатель** – Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Институт развития образования Республики Башкортостан (далее – Работодатель, Институт, ГАУ ДПО ИРО РБ).

**Работники** – физические лица, вступившие в трудовые отношения с институтом.

**Профсоюзная организация** – первичная профсоюзная организация Института развития образования Республики Башкортостан Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками ГАУ ДПО ИРО РБ.

**Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**Условия труда** – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника.

**Безопасные условия труда** – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

**Соглашение** – Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУ ДПО ИРО РБ.

1.2. Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законами Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», действующими Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Республиканским соглашением между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан, ТERRITORIALНЫМ соглашением между ТERRITORIALНЫМ объединением организаций профсоюзов городского округа город Уфа Республики Башкортостан, действующим Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан (далее – Соглашение) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в вопросах защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников Института и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – и.о. ректора Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Институт развития образования Республики Башкортостан Габрахманова К.В., действующего на основании Устава Института;
- Работники Института в лице их представителя – первичной профсоюзной организации

Института развития образования Республики Башкортостан (далее – Профсоюзная организация), действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Устав Профсоюза).

1.4. Стороны согласились с тем, что выборный коллегиальный постоянно действующий руководящий орган Профсоюзной организации (далее – Профсоюзный комитет) выступает единственным полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, разработке, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников в сфере труда.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организаций, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель и Профсоюзная организация могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Общероссийского Профсоюза образования (далее – члены Профсоюза), а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. Работодатель знакомит работников под подпись с текстом настоящего коллективного договора в течение 15 рабочих дней после его подписания, а также до заключения трудовых договоров с новыми работниками.

1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- а) в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации;
- б) при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа образовательной организации – в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений;
- в) при смене формы собственности образовательной организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- г) при ликвидации образовательной организации – в течение всего срока ее проведения.

1.9. Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством, Соглашением. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.10. В случае внесения изменений в Соглашение, заключения новых соглашений Работодатель или Профсоюзный комитет выходит с инициативой о внесении изменений в настоящий коллективный договор.

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

1.12. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор осуществляется в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых настоящим коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 30 декабря 2022 года и действует по 29 декабря 2025 года.

1.16. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора, внесении в него изменений или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.17. К настоящему коллективному договору прилагаются:

1.17.1. Правила внутреннего трудового распорядка ГАУ ДПО ИРО РБ (Приложение № 1);

1.17.2. Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (Приложение № 2);

1.17.3. Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 3);

1.17.4. Соглашение по охране труда на 2023-2025 годы (Приложение № 4);

1.17.5. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ (Приложение № 5);

1.17.6. Перечень работ, для выполнения которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 6).

1.18. Приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.19. Текст настоящего коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Института.

## **2. Социальное партнерство и обязательства сторон**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации, необходимость улучшения положения работников, а также в целях развития социального партнерства стороны договорились:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства (комиссия для ведения коллективных переговоров, комиссия по охране труда, комиссия по трудовым спорам и др.).

### **2.2. Работодатель:**

2.2.1. Добивается успешной деятельности Института, содействует созданию условий для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации труда, повышения материального благосостояния работающих.

2.2.2. Обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям гигиены, охраны труда и экологической безопасности.

2.2.3. Осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.4. Содействует созданию условий для деятельности Профсоюзной организации, ее выборных органов.

2.2.5. Представляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования образовательной организации и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы

работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

2.2.6. Представляет Профсоюзному комитету полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.2.7. Обеспечивает:

- а) участие представителей Профсоюзного комитета в осуществлении контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда образовательной организации, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда;
- б) участие представителей Профсоюзного комитета в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и по иным вопросам деятельности организации;
- в) соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

2.2.8. Информирует Профсоюзный комитет о выданных образовательной организации органами государственного, ведомственного, профсоюзного контроля (надзора) предписаниях об устранении выявленных нарушений норм трудового законодательства, своевременно выполняет предписания.

2.2.9. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав Профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимает с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.10. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает (утверждает):

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 8, 371, 372 ТК РФ);
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником – членом Профсоюза в соответствии с п.п.2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ;
- решение о привлечении работника к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
- решение о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление (ходатайства) к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами.

2.2.11. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, устанавливающие (определяющие):

- порядок проведения аттестации в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (за исключением педагогических работников) (ст. 81 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- график сменности (ст. 103 ТК РФ);
- график отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

- порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, оказания материальной помощи (Соглашение, ст.ст. 135, 144 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- нормы профессиональной этики педагогических работников.

### **2.3. Профсоюзная организация:**

2.3.1. Уполномочивает председателя первичной профсоюзной организации, либо лицо его замещающее, подписать настоящий коллективный договор, а также возможные изменения к нему.

2.3.2. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательной организации.

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.5. Разъясняет работникам положения настоящего коллективного договора.

2.3.6. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3.7. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед Работодателем, в комиссии по трудовым спорам, органах власти и управления и др. Обращается за помощью и содействием в вышестоящие профсоюзные органы, к профсоюзовым юристам.

2.3.8. Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, определенном Профсоюзным комитетом.

2.3.9. В соответствии с действующим законодательством осуществляет контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.10. Добивается отмены (приостановки) управлеченческих решений Работодателя, противоречащих нормам трудового законодательства, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзным комитетом (учета мотивированного мнения).

2.3.11. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

2.3.12. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

2.3.13. Информирует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

2.3.14. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации.

2.3.15. Ходатайствует о присвоении почетных званий, награждении ведомственными и профсоюзовыми наградами работников – членов Профсоюза.

2.3.16. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.17. При возможности оказывает членам Профсоюза помочь, содействие в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.18. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.19. Направляет учредителю (собственнику) образовательной организации заявление в случае нарушения руководителем образовательной организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.20. Организует обеспечение детей членов Профсоюза новогодними подарками в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации и в порядке, определенным решением Профсоюзного комитета.

2.3.21. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации.

2.4. Стороны согласились с тем, что Работодатель заключает коллективный договор с Профсоюзной организацией как единственным представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.5. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и не достижения согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора или суд.

2.6. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по поддержке работников из числа молодежи в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;
- внедрение в образовательных организациях дополнительного профессионального образования различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций дополнительного профессионального образования;
- обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.7. Стороны договорились о внесении изменений и дополнений в Устав Института в части обеспечения делегирования представителей соответствующего выборного органа Профсоюзной организации для их участия в работе коллегиальных органов управления организацией и комиссиях, осуществляющих избрание по конкурсу на должности профессорско-преподавательского состава, и для проведения аттестации работников.

### **3. Трудовые отношения**

Стороны договорились о том, что:

3.1. Для Работников Института Работодателем является ГАУ ДПО ИРО РБ.

3.2. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

3.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования, заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ, и в части, не противоречащей Постановлению Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П.

3.6. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и (или) локального нормативного акта Института.

3.7. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашения, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.8. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается.

3.9. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

3.10. Работодатель обеспечивает заключение с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями,

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

3.11. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

3.12. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательных организаций дополнительного профессионального образования не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.13. Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

3.14. Изменение требований к квалификации, образованию и обучению педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п.3 ст.81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.15. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующих образовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

3.16. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.17. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между Работником и Работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

3.18. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе Работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом

государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

3.19. Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, Работодатель обеспечивает по возможности необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3.20. Порядок, формы взаимодействия дистанционного Работника и Работодателя, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, режим рабочего времени, порядок предоставления дистанционному Работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.21. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта Работодателя, принятого с учетом мнения Профсоюзного комитета либо по согласованию с ним.

3.22. По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

3.23. К педагогическим работникам не применяется ч.7 ст.312.9 ТК РФ в части времени простоя и его оплаты в случаях, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3.24. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения Работников, а в случае возможного сокращения заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца представлять в Профсоюзный комитет работников письменную информацию о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.25. При угрозе массовых увольнений (применительно к Институту высвобождение является массовым, если увольняется 10% и более Работников Института в течение 90 календарных дней) Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета:

- прекращает прием новых Работников;
- принимает меры по созданию дополнительных рабочих мест и опережающего обучения высвобождаемых Работников, перемещает их внутри Института на освободившиеся рабочие места;
- по соглашению с Работниками переводит их на режим неполного рабочего времени или вводит режим неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Институту, с предупреждением о том Работников не позднее чем за два месяца.

3.26. При сокращении численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия в труде и иными наградами;
- совмещающие работу с получением высшего, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, если получение образования обусловлено заключением дополнительного договора между

- работником и Работодателем или является условием трудового договора;
- имеющие статус «предпенсионер»;
  - семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помочь, которая является для них постоянным и основным источником средства к существованию);
  - лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
  - родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - председатель Профсоюзной организации;
  - имеющие статус «молодой специалист»;
  - получившие в период работы в ГАУ ДПО ИРО РБ трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
  - участники и инвалиды боевых действий по защите Отечества.

3.27. В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и развития в организации духа соревновательности, профессиональной конкуренции между работниками и коллективами структурных подразделений Работодатель и Профсоюзная организация организуют и проводят:

- профессиональные конкурсы;
- рейтинги среди структурных подразделений;
- подготовку материалов на награждение наиболее отличившихся Работников.

3.28. Педагогические работники повышают свою квалификацию с периодичностью, определенной федеральным законодательством.

3.29. При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.30. При направлении Работника в служебную командировку выдается денежный аванс на командировочные расходы.

3.31. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход работника на пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- беременность;
- необходимость ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, настоящим коллективным договором.

Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, уже являющегося пенсионером, либо имеющего статус предпенсионера.

Приведенный перечень является открытым, в каждой конкретной ситуации уважительность причины увольнения определяется Работодателем индивидуально.

3.32. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.33. Работодатель по ходатайству Профсоюзного комитета вправе снять с работника – члена Профсоюза дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

## **4. Рабочее время и время отдыха**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, как непосредственно в Институте, так и за ее пределами, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утвержденным Минобрнауки России в соответствии с ч.3 ст.333 ТК РФ. В настоящее время таким нормативным правовым актом обязательным для применения является приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.3. Локальным нормативным актом Института устанавливается дифференциация верхнего предела учебной нагрузки по должностям, отнесенными к профессорско-преподавательскому составу: верхний предел учебной нагрузки по должности старшего преподавателя не более 800 часов, доцента не более 700 часов в год, по должности профессора – не более 600 часов, по должности заведующей кафедрой не более 450 часов в год.

4.4. Расчет и планирование годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава производятся исходя из норм времени на основные виды работ профессорско-преподавательского состава, установленных приказом Института, не более 1 518 часов.

4.5. Работодатель обязан ознакомить педагогических Работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, если отпуск предоставляется в летний период.

4.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Института определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. При составлении расписания занятий Работодатель исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем чтобы не нарушилась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее, чем за 1 рабочий день), а в случае внесения изменений в срочном порядке – с использованием всех доступных средств уведомления.

4.8. Стороны обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в Институте в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с использованием различных образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение с применением их как в месте нахождения Института, так и за ее пределами;
- свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном

ст. 185.1 ТК РФ;

- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в Институте, так и при дистанционном режиме работы;
- осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.10. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения учебных занятий с обучающимися, допускается по письменному распоряжению руководителя Института с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.11. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации.

4.13. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.14. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюзного комитета.

4.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.16. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен подпись не позднее чем за две недели до его начала.

4.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. 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 заработка 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 с согласия Работодателя предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска у Работника.

4.18. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не

менее 14 календарных дней.

4.19. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Профessorско-преподавательскому составу и педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 календарных дней (приложение № 2).

Должности работников с ненормированным рабочим днем указаны в приложении № 2.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

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

4.22. Работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 116, ст. 117 ТК РФ) предоставляются дополнительные отпуска (Приложение № 3)

4.23. Институт с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с ч.2 ст.116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

4.24. Педагогическим работникам Института предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», а также настоящим коллективным договором:

- а) в исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Института, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц;
- б) по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- в) длительный отпуск предоставляется по заявлению работника и оформляется приказом Института. Работник обязан уведомить Работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск;
- г) предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части, оговаривается между Работником и Работодателем, оформляется локальным актом Института. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти

на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив Работодателя не менее чем за 3 календарных дня;

- д) в случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника. Правило также распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска;
- е) за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, с учетом имеющихся в организации средств и фиксируется в распорядительном акте Института о предоставлении длительного отпуска.

4.25. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни):

- 1) с сохранением заработной платы в следующих случаях:
  - а) при вакцинации от новой инфекции – 1 календарный день;
  - б) при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 1 календарный день;
  - в) в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
  - г) на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- 2) без сохранения заработной платы не более 5 календарных дней:
  - д) при рождении ребенка в семье;
  - е) в связи с переездом на новое место жительство;
  - ж) для проводов детей в армию;
  - з) работающим пенсионерам по старости;
  - и) работающим инвалидам;
  - к) членам Профсоюзного комитета.

4.26. Для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.

4.27. Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.28. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.29. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы при сроках беременности до 12 недель – 1 день, с 12 до 20 недель – 2 дня, 20 и более недель – 3 дня.

## 5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается локальными актами учреждения, коллективным договором, соглашениями в соответствии с нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, законами и иными нормативными актами Республики

Башкортостан, Российской Федерации с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений;
- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 г. № 374 (с изменениями и дополнениями).

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий, мер социальной поддержки регулируются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Институт развития образования Республики Башкортостан.

5.3. Оплата труда работникам учреждения осуществляется в пределах средств бюджета Республики Башкортостан, предусматриваемых главным распорядителем средств бюджета Республики Башкортостан согласно ведомственной структуре расходов бюджета Республики Башкортостан на соответствующий год, и средств от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

5.4. Размеры окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.5. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 г. № 374.

5.6. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработка плата работников (без учета стимулирующих выплат, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. О предстоящих изменениях определенными сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель (уполномоченный представитель) обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Работодатель также обязуется информировать Профсоюзный комитет о предстоящих изменениях в оплате труда работников.

5.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если её размер выше МРОТ). Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства. Доведение заработной платы работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем путем установления доплаты до МРОТ (МЗП).

5.8. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы при совмещении профессий, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

5.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 15 % тарифной ставки (оклада) по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

5.10. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.11. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) составляет 50 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.12. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.13. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.14. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

5.15. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет до получения работником квалификационной категории.

5.16. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, молодым специалистам являются обязательными.

5.17. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты, премирование, оказание материальной помощи работникам.

5.18. Заработка плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.19. Оплата труда работников, оказывающих платные услуги, устанавливаются не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных услуг.

5.20. Изменение условий оплаты труда, происходит:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера оклада (должностного оклада);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома

5.21. Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений;
- научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;
- проведение педагогической и иной экспертизы с разовой оплатой;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

5.22. Педагогические работники ГАУ ДПО ИРО РБ вправе выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время в ГАУ ДПО ИРО РБ или в других организациях. Продолжительность работы педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем, и не может превышать 18 часов работы в неделю.

5.23. В целях привлечения высококвалифицированных специалистов в ГАУ ДПО ИРО РБ учитываются квалификационные категории, по должностям учитель, преподаватель в течение срока их действия для установления оплаты труда по должности профессорско-преподавательского состава в ГАУ ДПО ИРО РБ при условии совпадения профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда.

5.24. В ГАУ ДПО ИРО РБ может быть использована оплата труда с заключением договоров гражданско-правового характера. Договор гражданско-правового характера определяет конкретный результат деятельности, за который выплачивается оговоренное условиями договора вознаграждение. Срок действия договора устанавливается по конечному результату выполнения работ. Вознаграждение по договорам гражданско-правового характера является объектом налогообложения, в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

5.25. Работодатель ведет учет рабочего времени, отработанного Работниками всех категорий в соответствии с установленным порядком. В подразделении назначается работник, ответственный за ведение табеля учета рабочего времени. Табель учета рабочего времени оформляется каждые полмесяца (за период с 1-го по 15-е число и с 1-го по 30-е (31-е) число (для февраля месяца: 28-е (29-е) число).

5.26. Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 числа и 20 числа каждого месяца.

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

5.28. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о начисленной сумме за месяц, составных частях причитающейся заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.29. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

5.31. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

5.32. Заработка плата выплачивается работникам путем перевода на банковскую карту

работника. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

5.33. Работодатель информирует коллектив работников о расходовании средств, поступающих в учреждение, в том числе от спонсоров, а также всех видов средств, полученных от приносящих доход деятельности. С этой целью в начале текущего года подводятся итоги финансово-хозяйственной деятельности учреждения за предыдущий год.

## 6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель рассматривает охрану труда и здоровье Работников института в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. В целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний между Работодателем и Профсоюзным комитетом заключается Соглашение по охране труда.

6.3. Работодатель:

6.3.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ и Письмом Минобрнауки России от 25.08.2015 № 12-1077 «О направлении рекомендаций», включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

6.3.2. Проводит со всеми поступающими на работу, переведенными на другую работу Работниками Института, в том числе командированными на работу в Институт, инструктажи, обучение и проверку знаний по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим согласно ст. 219 ТК РФ и «Положению об организации работы по охране труда в ГАУ ДПО Институт развития образования Республики Башкортостан

6.3.3. Создает на паритетной основе совместно с Профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.3.4. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса в Института, в т.ч. обеспечивает:

- a) наличие столов и стульев в каждой учебной аудитории в соответствии с её вместимостью, электророзеток в рабочем состоянии, досок, мела, чистых тряпок (для досок), а также наличие кафедр в лекционных аудиториях;
- b) уровень освещенности и температурный режим, соответствующие нормативам; отсутствие вибрации и шумовентиляции, превышающих нормативы;
- c) чистоту аудиторий и коридоров;
- d) наличие расходных материалов, необходимых для проведения работ;
- e) наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;
- f) работу гардеробов;
- g) организацию подготовки института к новому учебному году в соответствии с планом мероприятий, утвержденным Работодателем.

6.3.5. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 4).

6.3.6. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем

дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.3.7. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.3.8. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

6.3.9. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.3.10. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с Профсоюзным комитетом.

6.3.11. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.3.12. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.3.13. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), (Приложение № 5), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 6).

6.3.14. Вводит в штатное расписание Института должность специалиста по охране труда.

6.3.15. Обеспечивает за счет средств Института:

- a) Прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в порядке установленным законодательством с учетом занимаемой (замещаемой) должности. Работники образовательных учреждений, где нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю, более 20), работники столовой, водители.
- b) Проводить психиатрическое освидетельствование для водителей автомобиля 1 раз в 5 лет.
- c) Ежегодно проводить психиатрическое освидетельствование для работников в сфере образования детей.
- d) Обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

6.3.16. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.3.17. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет. Извещать немедленно проректоров, заведующих структурных подразделений и Профсоюзную организацию о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.18. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Институте. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.3.19. Предусматривает включение представителей Профсоюзного комитета в состав комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

6.3.20. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

6.3.21. Выделяет средства в размере не менее 2% от фонда оплаты труда на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, на приобретение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, на обеспечение

безопасной эксплуатации зданий и сооружений Института, оснащение кабинета охраны труда наглядными пособиями, демонстрационной аппаратурой и оргтехникой, в соответствии с Соглашением по охране труда.

6.3.22. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

6.3.23. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, организовать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия.

#### 6.4. Работники:

6.4.1. Соблюдают требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходят обязательные предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры.

6.4.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещают немедленно Работодателя, его заместителя либо руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.6. Вправе отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

#### 6.5. Профсоюзный комитет:

6.5.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда.

6.5.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.5.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

6.5.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.5.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

6.5.6. Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.5.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

6.5.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

6.6. В случае разногласий между Работодателем и Профсоюзным комитетом по вопросам безопасности и вредных условий труда на конкретном рабочем месте Профсоюзный комитет вправе проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье Работников, для чего вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзным комитетом, передается Работодателю со своим постановлением, в котором излагается позиция Профсоюзного комитета и его предложения по устранению конкретных нарушений в сфере охраны и безопасности условий

труда.

Если заключение независимой экспертизы подтверждает мнение Профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность и здоровье, Работодатель в полном объеме компенсирует Профсоюзной организацией понесенные ею затраты в связи с проведением экспертизы.

## **7. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1. Стороны обеспечивают своевременное информирование (не реже одного раза в год) коллектива о производственной и финансово-экономической деятельности ГАУ ДПО ИРО РБ.

7.2. Работодатель и Профсоюзная организация:

- оказывают организационное, материально-техническое, финансовое содействие работе Совета ветеранов труда ГАУ ДПО ИРО РБ;
- выделяют финансовые средства для оплаты новогодних подарков для детей Работников (до достижения четырнадцати лет включительно);
- выделяют финансовые средства для организации и проведения спортивных соревнований в Институте, а также для участия команды Института в соревнованиях;
- организуют и оплачивают совместный культурный досуг работников ГАУ ДПО ИРО РБ: посещение спектаклей, выставок, музеев, концертов, приглашение артистов для выступлений в ГАУ ДПО ИРО РБ и др.

7.3. Работодатель:

- обеспечивает качественное питание Работников и обучающихся в столовой ГАУ ДПО ИРО РБ в течение рабочего времени (с 9.00 до 17.00 часов) на возмездной основе. Работники Института в обеденный перерыв обслуживаются в столовой вне очереди;
- предоставляет Работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, при наличии свободных жилых помещений, жилые помещения в общежитии ГАУ ДПО ИРО РБ по договорам найма на период работы в ГАУ ДПО ИРО РБ. Оплата за проживание в общежитии для Работников устанавливается согласно тарифам на жилищно-коммунальные услуги;
- своевременно организовывает: плановые медицинские осмотры работников в порядке установленным законодательством с учетом занимаемой (замещаемой) должности, профессии;
- организовывает ежедневные предрейсовые медосмотры водителей;
- в целях улучшения охраны здоровья, создания условий для занятий физической культурой и спортом безвозмездно предоставляет Работникам спортивный зал ГАУ ДПО ИРО РБ в согласованное сторонами время;
- для проведения вечеров отдыха, юбилейных торжеств и культурных мероприятий безвозмездно предоставляет Работникам помещение столовой ГАУ ДПО ИРО РБ;
- предоставляет Работникам для размещения личного автотранспорта в рабочее время специально отведенные места на прилегающей к ГАУ ДПО ИРО РБ территории;
- ежегодно ко Дню пожилых людей для неработающих пенсионеров ГАУ ДПО ИРО РБ совместно с Профсоюзным комитетом организует и проводит торжественное мероприятие;
- ежегодно накануне 9 мая совместно с Профсоюзным комитетом организует и проводит торжественное мероприятие для ветеранов Великой Отечественной войны;
- ежегодно совместно с Профсоюзным комитетом организует и проводит новогодние представления для детей Работников и Работников, а также мероприятия для Работников к Международному дню Учителя, Дню защитника Отечества и Международному женскому дню;
- создает условия для организации художественной самодеятельности в ГАУ ДПО ИРО

РБ с учетом творческих интересов и способностей Работников;

- перечисляет на счет Профсоюзной организации денежные средства для организации и проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы;
- предусматривает выделение в бюджете Института средств на культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия;
- создает условия и формирует мотивацию для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников;
- проводит мероприятия по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака;
- в случае установления режима дистанционной работы при возможности обеспечивает работников необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- поддерживает социально-значимые инициативы Работников.

7.4. Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью не более пяти дней в следующих случаях:

- регистрация брака Работника;
- смерть близких родственников (супруг, супруга, родители Работника, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки).

К заявлению Работника о предоставлении дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка прилагается копия документа, являющегося правовым основанием. Продолжительность отпуска определяется по соглашению Работника с Работодателем.

Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и Работодателем.

7.5. Работник имеет право на дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности.

Основанием для предоставления дополнительного дня отдыха является заявление Работника, согласованное с руководителем структурного подразделения, подтверждающее отсутствие Работника на работе в связи с болезнью в течение календарного года.

7.6. Работник при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года (в возрасте до 40 лет), один рабочий день ежегодно (с 40 лет до предпенсионного возраста) с сохранением среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с Работодателем.

7.7. Работники – родители детей младшего школьного возраста для сопровождения 1 сентября в школу освобождаются от работы в первую половину по согласованию с руководителем структурного подразделения.

7.8. Работодатель в целях социальной защиты Работников оказывает единовременную материальную помощь в размере, установленном в Положении об оплате труда и материальном стимулировании по следующим основаниям:

7.8.1. в связи с юбилейной датой Работника (женщины – 50, 55, 60 лет, мужчины – 50, 60, 65 лет и далее через каждые 5 лет);

7.8.2. на погребение умершего Работника;

7.8.3. в связи с успешной защитой диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;

7.8.4. в связи с успешной защитой диссертации на соискание ученой степени доктора наук;

7.8.5. в связи с регистрацией брака Работника.

7.9. Работодатель при наличии достаточных финансовых средств может премировать Работников за счет соответствующих источников:

7.9.1. к Международному дню Учителя;

7.9.2. к Новому году;

7.9.3. ко Дню защитника Отечества – мужчинам, к Международному женскому дню – женщинам;

7.9.4. к завершению учебного года.

7.9.5. к профессиональным праздникам и знаменательным событиям.

7.10. Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в соответствии с действующим законодательством в связи с материнством, распространяется на отцов, воспитывающих детей без матери.

7.11. Ветеранам боевых действий, принимавших участие в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года, а также на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30 сентября 2022 года, предоставляются следующие льготы:

- использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование за счет средств Работодателя.

7.12. При наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей Работодатель обеспечивает софинансирование Работников при приобретении путёвок на санаторно-курортное лечение, но не чаще одного раза в три года, при лечении не менее 10 дней. Размер материальной помощи на санаторно-курортное лечение определяется в зависимости от непрерывного стажа работы в Институте.

7.13. Работникам, впервые написавшим заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида), выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности. Право на единовременное материальное вознаграждение также имеют работники, уже являющиеся пенсионерами более 5 лет до даты расторжения трудового договора по инициативе работника.

7.14. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования и поступающим в указанные образовательные учреждения, Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (глава 26 ТК РФ).

## **8. Гарантии молодым специалистам**

8.1. Стороны:

8.1.1. Гарантируют предоставление молодым специалистам предусмотренных законом и настоящим коллективным договором социальных льгот, гарантий, мер социальной поддержки.

8.1.2. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

8.2. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого

профиля).

8.3. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией, в том числе при выполнении работы по совместительству в случае, если по основному месту работу работник не имеет статуса молодого специалиста.

8.4. В 3-х летний срок действия статуса молодого специалиста не засчитываются (не включаются) следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой (страховой) стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организаций.

8.5. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.

8.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательной организации, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере 3 (трёх) минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности.

8.7. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в организации после завершения полного курса обучения.

8.8. Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров и оформления обязательств.

8.9. Если молодой специалист по каким-то причинам не получил эту выплату в год поступления на работу, эта выплата осуществляется в последующем году.

8.10. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

8.11. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

8.12. Стороны содействуют:

8.12.1. Созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей.

8.12.2. Повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации.

8.12.3. Внедрению в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации.

8.12.4. Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.

8.12.5. Созданию в организации совета по работе с молодыми кадрами.

8.13. Стороны договорились проводить работу по упорядочению режима работы молодых преподавателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

## **9. Гарантии прав Профсоюзной организации и членов профсоюза**

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации и Республики Башкортостан, уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего коллективного договора.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель и его полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

9.2.2. Предоставлять Профсоюзной организации бесплатно помещение в Институте, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборных органов Профсоюзной организации и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у Работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделенного помещения и создавать другие условия для обеспечения деятельности Профсоюзной организации.

9.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставлять Профсоюзной организации по ее запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисление на расчетный счет Профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором, и порядке, определенном Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором, соглашением, и не вправе задерживать их перечисление.

По письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших орган Профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений согласно части 2 статьи 30 ТК РФ, ежемесячно,

бесплатно и своевременно перечислять в соответствии с частью 6 статьи 377 ТК РФ и пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" денежные средства из заработной платы указанных работников на расчетный счет Профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

9.2.6. Содействовать Профсоюзной организации в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав органов Профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов Профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях Института – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа Института; руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов Института, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных органов Профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) Профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных органов Профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители Профсоюзной организации в создаваемых с Работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.3.4. Стороны согласились, что членам выборных органов Профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, учебная нагрузка устанавливается в объеме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению не менее чем на 10%.

9.3.5. Члены выборных органов Профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний выборных органов первичной профсоюзной организации, собраний, предусмотренных Уставом Профсоюза.

9.4. Работа на выборной должности председателя Профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Института, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке локальных нормативных актов, определяющих рейтинги факультетов и кафедр.

9.5. Председатель Профсоюзной организации избирается в состав Ученого совета Института.

9.6. Работодатель регулярно (1 раз в квартал) предоставляет Профсоюзному комитету списки работников, у которых профсоюзные взносы удерживаются через бухгалтерию Института.

9.7. Профсоюзный комитет имеет право выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Институте порядке.

9.8. Члены Профсоюзного комитета освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 3 часов в неделю по согласованию со своим руководителем, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (не более 3 рабочих дней в календарном году) с сохранением заработной платы.

9.9. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора**

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Работы по выполнению плана оформляются соответствующим приказом Института по согласованию с Профсоюзным комитетом. По результатам отчетного года составляются и принимаются план и Соглашение по охране труда на следующий год.

10.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения настоящего коллективного договора и контроля, Стороны создают постоянно действующую комиссию с равным представительством от Работодателя и Профсоюзной организации.

10.4. В порядке контроля над выполнением коллективного договора Работодатель и Профсоюзный комитет вправе запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

10.5. Работодатель и Профсоюзный комитет (регулярно) не реже одного раз в год информируют трудовой коллектив Института о выполнении настоящего коллективного договора и отчитываются на общем собрании трудового коллектива работников Института.

10.6. Отчет об исполнении коллективного договора утверждается на общем собрании трудового коллектива работников Института.

10.7. Коллективный договор (изменения и дополнения к нему) в течение 7 рабочих дней со дня подписания направляется Работодателем в Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан для уведомительной регистрации. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.8. Все условия настоящего коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Института.

10.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся в порядке, установленный ТК РФ.

10.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ректором Института либо переизбрания председателя Профсоюзной организации, подписавших настоящий коллективный договор. При смене формы собственности Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.11. Стороны, подписавшие коллективный договор, пришли к соглашению о том, что:

- a) в период действия коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положение Работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;
- б) Работники, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Договора, отказываются от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешают их путем переговоров.

**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
государственного автономного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
Институт развития образования Республики Башкортостан**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящие Правила трудового внутреннего распорядка (далее – Правила) являются основным локальным нормативным актом, регламентирующим трудовой распорядок в Государственном автономном учреждении дополнительного профессионального образования Институт развития образования Республики Башкортостан (далее – Институт).

1.2 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) распространяются на всех работников Института и определяют порядок приема на работу и увольнения работников, правовое положение сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений.

1.3 Трудовая деятельность работников Института направлена на достижение целей и реализацию задач, закрепленных в Уставе Института. Права и обязанности работников Института в рамках осуществления ими учебной, научной и других видов деятельности определены нормативными актами о труде, об образовании, Уставом Института, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, а также Коллективным договором Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Институт развития образования Республики Башкортостан на 2023-2025 гг. (далее – Коллективный договор).

1.4 Трудовая дисциплина обеспечивается созданием Работодателем необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательного выполнения должностных обязанностей, а также поощрениями за добросовестный труд. К нарушителям дисциплины применяются дисциплинарные взыскания.

1.5 Вопросы, связанные с применением Правил, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему полномочий с учетом действующего законодательства Российской Федерации.

1.6 Настоящие Правила, а также все изменения и дополнения к ним принимаются в порядке установленным действующим законодательством.

1.7 Настоящие Правила в обязательном порядке доводятся в Институте до всеобщего сведения.

**2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников Института**

**2.1. Заключение трудового договора.**

2.1.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с Институтом в лице Ректора. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями в сфере социально-трудовых отношений и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий

работников, установленных трудовым законодательством.

2.1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ об образовании и/или квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонализированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.1.3. На каждого работника ведется трудовая книжка и (или) формируется в электронном виде основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

2.1.4. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу работника Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, проверить умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

2.1.5. Прием на работу в Институт осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью до трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.1.6. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации принимаемыми на работу лицами, заключается срочный трудовой договор.

2.1.7. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.8. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме на работу.

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.9. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.1.10. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорблений), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности. С лицами, не имеющими права осуществления трудовой деятельности в Институте в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2.1.11. В Институте предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, административно-управленческих, учебно-вспомогательных, инженерно-технических, специалистов и иных работников.

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

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

2.1.14. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника в Институте без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.1.15. Замещение должностей профессорско-преподавательского состава проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

2.1.16. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет.

2.1.17. При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не

более пяти лет или на неопределенный срок.

2.1.18. Не проводится конкурс на замещение должностей заведующего кафедрой. Должность заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанную должность устанавливаются Положением о выборах заведующего кафедрой.

2.1.19. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Институте (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования работы по совместительству устанавливаются законодательством.

2.1.20. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Положением об оплате труда Института. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.1.21. При приёме на работу кадровая служба обязана ознакомить работника (под роспись) с Уставом Института, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Института, относящимися к трудовой функции работника, (в том числе положением о соответствующем структурном подразделении, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности), Коллективным договором.

## **2.2. Изменение трудового договора.**

2.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы в Институте, а также перевод на работу в другую местность вместе с Институтом, – допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.2.2. Перевод на другую работу в пределах Института или перемещение работника оформляется приказом Института, который объявляется работнику под роспись и на основании которого делается запись в трудовой книжке работника или вносятся информация в сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев временного перевода).

2.2.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством (если выполнение прежних трудовых обязанностей становится для работника невозможным), Институт обязана перевести работника с его согласия на другую работу (при ее наличии).

2.2.4. В порядке, установленном трудовым законодательством, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе Института при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

## **2.3. Прекращение трудового договора.**

2.3.1. Увольнение работников Института во всех случаях производится в результате прекращения трудового договора. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день

его фактической работы независимо от даты издания соответствующего приказа об увольнении.

2.3.2. Порядок расторжения трудового договора по каждому из оснований определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

2.3.3. Независимо от срока заключения и иных условий трудового договора, работник имеет право на его расторжение по собственному желанию.

2.3.4. Работник обязан заранее предупредить кадровую службу о своем желании расторгнуть трудовой договор. Сроки предупреждения определяются трудовым законодательством. Исчисление названных сроков ведётся со следующего дня после дня подачи в письменной форме соответствующего заявления. День окончания срока предупреждения является последним днём работы, т.е. днём увольнения. Если последний день срока предупреждения приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то последним считается ближайший за ним рабочий день.

2.3.5. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока действия. Работодатель обязан предупредить работника об окончании срока его трудового договора в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.3.6. Расторжение трудовых договоров с работниками, занимающими профессорско-преподавательские должности, в связи с сокращением численности или штата работников в Институте может быть произведено только после окончания учебного года с соблюдением законодательства Российской Федерации.

2.3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.3.8. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в Институте трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
- участникам и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.3.9. Работник, являющийся материально-ответственным лицом, при увольнении обязан в течение установленного срока передать по акту все закрепленные за ним материальные ценности комиссии, созданной приказом Института.

2.3.10. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в результате несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от первичной профсоюзной организации Института развития образования Республики Башкортостан (далее – Профсоюзная организация).

2.3.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом Института. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника кадровая служба Института обязана выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.3.12. В день увольнения работнику выдается его трудовая книжка с внесенной в неё записью об увольнении и (или) сведения о трудовой деятельности (в соответствии со ст. 66.1. ТК РФ), а также производятся выплаты всех причитающихся ему сумм.

По письменному заявлению работника кадровая служба также обязана выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.3.13. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в Институте на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма кадровая служба освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в Институте.

2.3.14. Коллективным договором и соглашениями между сторонами социального партнерства в сфере труда могут быть предусмотрены дополнительные гарантии работникам при расторжении трудового договора.

### **3. Основные права и обязанности работников**

3.1. Работники Института имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными нормативными требованиями охраны труда, и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о

специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности Института;
- участие в управлении Институтом в предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и Уставом Института формах;
- пользование в порядке, установленном в Институте, библиотечными и информационными фондами, оборудованием, оргтехникой, информационными ресурсами, предоставляемыми работникам, в том числе ресурсами сети Интернет, электронной почтой, телефонной и мобильной связью;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- иные права, установленные законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами Института, трудовым договором.

### 3.2. Педагогические работники Института пользуются следующими правами:

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Института, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Институте;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Института, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении Институтом, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Института;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Института, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в

- порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
  - право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
  - право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
  - право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере дополнительного профессионального образования, по согласованию с региональным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.3. Права, указанные в пунктах 3.2. настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Института.

3.4. Все категории работников Института обязаны:

3.4.1. выполнять обязанности, закреплённые в трудовом законодательстве, законодательстве об образовании, Уставе Института, настоящих Правилах, иных локальных нормативных актах Института, должностных инструкциях, трудовом договоре.

3.4.2. не разглашать как в России, так и за рубежом сведения, полученные в силу служебного положения и составляющие коммерческую (служебную) тайну, распространение которой может нанести вред Института и/или ее работникам;

3.4.3. улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;

3.4.4. работать честно и добросовестно, своевременно и точно исполнять приказы Института, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать все рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и настоящие Правила внутреннего трудового распорядка;

3.4.5. соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной и санитарной гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

3.4.6. незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Института, а также об иных обстоятельствах, препятствующих или затрудняющих нормальную работу (авария, другие чрезвычайные ситуации), и принимать необходимые меры к их устранению.

3.4.7. соблюдать все предусмотренные законом права Института в отношении интеллектуальной собственности.

3.4.8. беречь имущество Института, эффективно использовать оборудование и технику, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам. Экономно и рационально расходовать сырьё, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы. В случае причинения Института материального ущерба в процессе или в связи с осуществлением трудовой деятельности работник привлекается к материальной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. В иных

случаях ущерб возмещается в порядке, предусмотренном гражданским законодательством.

3.4.9. вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, следовать общепринятым в Института нравственным и этическим нормам, заботиться о деловой репутации Института, соблюдать высокий уровень культуры общения.

3.4.10. использовать информационную систему, позволяющую Работникам осуществлять обмен электронными документами на основе правил взаимодействия между структурными подразделениями Института.

3.5. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и/или должностной инструкцией.

3.6. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав Института, положение о структурном подразделении, правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Педагогические работники Института не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.8. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

## **4. Основные права и обязанности Работодателя**

**4.1. Работодатель в пределах своей компетенции имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативно-правовых актов Института, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные и иные акты по всем направлениям деятельности Института.
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

**4.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре и Положении об оплате труда условия оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков путем направления на курсы и тренинги;
- в пределах финансовых средств Института осуществлять материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений;
- принимать меры к надлежащему методическому обеспечению образовательного процесса;
- обеспечивать разработку учебных планов и программ учебных дисциплин, соответствующих требованиям федерального государственного образовательного стандарта;
- утверждать в установленном в Института порядке объемы учебной работы подразделений и распределение педагогической нагрузки преподавателей Института на предстоящий учебный год;
- не допускать к работе работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- обеспечивать своевременное проведение аттестации рабочих мест с целью выявления рабочих мест с вредными, опасными, тяжёлыми и неблагоприятными условиями труда;
- своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, проводить обучение и периодически контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, пожарной безопасности;
- обеспечивать исправное содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции,

оборудования, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников Института и обучающихся;

- способствовать созданию в коллективе деловой, творческой, товарищеской атмосферы, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- своевременно рассматривать предложения по улучшению деятельности, сохранению и приумножению авторитета Института и ее подразделений; выполнять Коллективный договор.
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности, а также другие периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Учебный процесс в Институте осуществляется шесть дней в неделю (с понедельника по субботу) в соответствии с учебными планами и расписанием учебных занятий.

Привлечение работников по инициативе Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях в соответствии с трудовым законодательством с письменного согласия работника.

5.3. Для профессорско-преподавательского состава Института, устанавливается шестидневная рабочая неделя, для прочих работников – пятидневная.

5.4. Время начала и окончания работы для сотрудников Института (кроме профессорско-преподавательского состава) устанавливается с 07.00 до 20.00 часов, обеденный перерыв с 13.00 до 14.00 часов, в зависимости от категорий работников.

5.5. В дачно-садовый период (с 01 мая по 30 сентября) для всех работников устанавливается обеденный перерыв с 13:00 до 13:45. При этом рабочий день в пятницу сокращается на 1 (один) час 15 (пятнадцать) минут.

5.6. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава Института в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской, научно-методической, воспитательной, профориентационной и других видов работ.

Расписание учебных занятий разрабатываются соответствующим структурным подразделением Института и утверждаются проректором по учебно-методической работе; индивидуальные планы работы преподавателей (включая планы по учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и другим видам работ) разрабатываются профессорско-преподавательским составом по согласованию с заведующим учебно-методического отдела и утверждаются проректором по учебно-методической работе.

5.7. В Институте отдельным категориям работников может быть установлен режим ненормированного рабочего времени, в соответствии с которым отдельные категории работников

могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников Института, которым может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, устанавливается приказом Института. Работникам, которым приказом Института установлен режим ненормированного рабочего дня, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 2).

5.8. В Институте отдельным категориям работников, в соответствии с трудовым законодательством может быть установлен график рабочего времени в условиях неполной занятости.

5.9. Все структурные подразделения обязаны организовать учёт рабочего времени каждого работника. Продолжительность рабочего времени педагогических работников учитывается в академических часах.

5.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

5.11. Привлечение работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя может производиться только в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

5.12. К работе в ночное время, к сверхурочной работе не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.13. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, супруг мобилизованного работника могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы.

5.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, супруга мобилизованного работника допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть подписаны ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.15. Основания и порядок предоставления, а также продолжительность ежегодных основных и дополнительных отпусков работникам Института определяется законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами федеральных органов государственной власти, Уставом Института, настоящими Правилами, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Института.

5.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

5.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- ректору, проректорам по учебно-методической, научной и инновационной работе, ученому секретарю, профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам, заведующему учебно-методическим отделом – удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дня;
- остальным Работникам – продолжительностью 28 календарных дней.

5.17.1. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
- период приостановления трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

5.17.2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

5.18. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время: одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, мобилизованным работникам в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у Работодателя.

5.19. Основные ежегодные отпуска работникам Института, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, педагогическим работникам, продолжительностью 56 календарных дней предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

5.20. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Института, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление основного ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление основного ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.21. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии

больничного листа.

5.22. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

5.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.26. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и Коллективным договором.

5.27. Работники, совмещающие работу с получением образования, а также работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или очно-заочной форме обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **6. Поощрения за труд. Дисциплина труда.**

6.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде работники могут поощряться в соответствии с Положением о поощрениях ГАУ ДПО ИРО РБ.

6.2. Поощрения объявляются приказом Института, при необходимости доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника или хранятся в личном деле работника.

6.3. За особые трудовые заслуги работники Института могут быть представлены в установленном порядке к государственным и отраслевым наградам.

6.4. Нарушения трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влекут за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.5. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.6. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено в порядке и в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.7. До применения дисциплинарного взыскания кадровая служба Института должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

6.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также

времени, необходимого на учет мнения Профсоюзной организации.

6.9. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием оснований его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трёх рабочих дней со дня издания соответствующего приказа.

6.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

6.12. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

6.13. Для повышения уровня безопасности и ограничения доступа в Институт, организации прохода и соблюдения трудовой дисциплины работников, на входе в Институт используется система контроля удаленного доступа (далее – СКУД).

6.14. Для обеспечения безопасности, а также в целях соблюдения санитарных, гигиенических и противопожарных норм, в фойе Института при входе и прилегающих территориях Института установлена система видеонаблюдения.

**Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск**

| <b>№ п/п</b> | <b>Должности</b>                                      | <b>Количество календарных дней</b> |
|--------------|---|------------------------------------|
| 1.           | Проректор по социально-экономическим вопросам         | 5                                  |
| 2.           | Проректор по общим вопросам                           | 5                                  |
| 3.           | Главный бухгалтер                                     | 5                                  |
| 4.           | Начальник отдела организационной и кадровой работы    | 5                                  |
| 5.           | Директор центра                                       | 5                                  |
| 6.           | Комендант учебного корпуса                            | 5                                  |
| 7.           | Заведующий общежитием                                 | 5                                  |
| 8.           | Начальник гаража                                      | 5                                  |
| 9.           | Заведующий столовой                                   | 5                                  |
| 10.          | Заведующий производством                              | 5                                  |
| 11.          | Заведующий складом                                    | 5                                  |
| 12.          | Заместитель руководителя структурного подразделения   | 5                                  |
| 13.          | Специалист по закупкам                                | 3                                  |
| 14.          | Специалист по охране труда                            | 3                                  |
| 15.          | Техник  | 3                                  |
| 16.          | Библиотекарь-библиограф                               | 3                                  |
| 17.          | Бухгалтер   | 3                                  |
| 18.          | Главный специалист                                    | 3                                  |
| 19.          | Специалист по кадрам                                  | 3                                  |
| 20.          | Программист   | 3                                  |
| 21.          | Экономист   | 3                                  |
| 22.          | Юрисконсульт  | 3                                  |
| 23.          | Секретарь руководителя                                | 3                                  |
| 24.          | Делопроизводитель                                     | 3                                  |
| 25.          | Редактор  | 3                                  |
| 26.          | Администратор   | 3                                  |
| 27.          | Водитель  | 3                                  |
| 28.          | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3                                  |

Приложение № 3  
к Коллективному договору  
государственного автономного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
Институт развития образования  
Республики Башкортостан на 2023-2025 годы

**Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Должности</b> | <b>Количество<br/>календарных дней</b> |
|------------------|------------------|--|
| 1.               | Повар 5 разряда  | 5                                      |
| 2.               | Повар 3 разряда  | 5                                      |
| 3.               | Кондитер         | 5                                      |

Приложение № 4  
к Коллективному договору  
государственного автономного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
Институт развития образования  
Республики Башкортостан на 2023-2025 годы

## **Соглашение по охране труда на 2023-2025 годы**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Соглашение заключено между Государственным автономным учреждением дополнительного профессионального образования Институт развития образования Республики Башкортостан (далее – ГАУ ДПО ИРО РБ) в лице и.о. ректора Габдрахмановой Ксении Владиславовны, с одной стороны и коллективом работников института, от имени которого выступает первичная профсоюзная организация Института развития образования Республики Башкортостан Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюзная организация), в лице председателя Рымова Рустама Фаритовича, с другой стороны, совместно именуемые в дальнейшем стороны.

1.2. Стороны пришли к соглашению о том, что на 2023-2025 годы, с учетом финансовых возможностей, предлагается выполнить ряд мероприятий, направленных на улучшение охраны и условий труда в институте, на предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний, на обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников института.

1.3. Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с Профсоюзным комитетом института.

1.4. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно ректором и профсоюзным комитетом института.

### **2. Перечень мероприятий Соглашения по охране труда.**

Источниками финансирования мероприятий по приведению состояния условий труда в соответствии с требованиями и нормами охраны труда являются внебюджетные средства и спонсорская помощь.

| <b>№<br/>п/п</b>                          | <b>Наименование мероприятия</b>  | <b>Срок<br/>выполнения</b> | <b>Ответственные<br/>исполнители</b>                               |
|---|--|----------------------------|--|
| <b><i>Организационные мероприятия</i></b> |  |                            |  |
| 1.  | Организация обучения по охране труда руководителей и работников института              | 1 раз в 3 года             | Специалист по охране труда   |
| 2.  | Осуществление контроля за соблюдением правил техники безопасности работников института | Постоянно                  | Специалист по охране труда   |
| 3.  | Организация инструктажа, проверка знаний работников по охране труда                    | Постоянно                  | Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений |

| <b>№ п/п</b> | <b>Наименование мероприятия</b>   | <b>Срок выполнения</b> | <b>Ответственные исполнители</b>                                   |
|--------------|---|------------------------|--|
| 4.           | Организация обучения специалистов по охране труда, пожарной безопасности  | Постоянно              | Специалист по охране труда   |
| 5.           | Обеспечение сбора, обобщения, анализа статистических данных по охране труда, несчастных случаев на производстве | Постоянно              | Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений |
| 6.           | Проведение анализа состояния условий и охраны труда травматизма   | Ежегодно               | Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений |
| 7.           | Разработка инструкций по охране труда по видам работ и профессиям   | Постоянно              | Руководители структурных подразделений                             |
| 8.           | Создание комиссии по охране труда в соответствии со статьей 218 ТК РФ.  | Постоянно              | Ректор, Председатель профкома                                      |
| 9.           | Подготовка планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда   | Ежегодно               | Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений |

#### ***Технические мероприятия***

|    |  |                                   |                            |
|----|--|-----------------------------------|----------------------------|
| 1. | Проведение мероприятий по энергосбережению (модернизация системы освещения, замена светильников в аудиториях, лабораториях, кабинетах)       | Ежегодно, в течение всего периода | Проектор по СЭВ            |
| 2. | Проведение ремонтных работ по приведению зданий, сооружений, помещений к действующим нормам  | Ежегодно, в течение всего периода | Проектор по СЭВ            |
| 3. | Проведение испытаний диэлектрических средств защиты работников (галоши, перчатки, коврики и т.д.)  | Ежегодно, в течение всего периода | Проектор по СЭВ            |
| 4. | Проведение мероприятий по благоустройству территории института   | В течение года                    | Проектор по СЭВ            |
| 5. | Проведение мероприятий по противопожарной безопасности   | В течение года                    | Проектор по СЭВ            |
| 6. | Проведение проверки состояния заземления и изоляции электросетей, электрооборудования, испытания и измерения сопротивления изоляции проводов | Один раз в три года               | Проектор по СЭВ            |
| 7. | Оборудование кабинетов, уголков по охране труда и пожарной безопасности  | В течение года                    | Специалист по охране труда |

#### ***Санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия***

|    |  |            |  |
|----|--|------------|--|
| 1. | Проведение комплексных и целевых обследований состояния условий труда на рабочих местах с составлением актов проверок и подведением итогов | Ежемесячно | Руководители структурных подразделений |
|----|--|------------|--|

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Наименование мероприятия</b>   | <b>Срок<br/>выполнения</b>  | <b>Ответственные<br/>исполнители</b>  |
|------------------|---|---|---|
| 2.               | Проведение административно-общественного контроля состояния охраны труда  | Ежегодно (I ступень – ежедневно, II ступень – один раз в квартал, III – один раз в полгода) | Ректор, проректора, Руководители структурных подразделений, Председатель профкома |
| 3.               | Организация и проведение смотра-конкурса по охране труда среди структурных подразделений института  | Один раз в год  | Специалист по охране труда, Председатель профкома                                 |
| 4.               | Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров сотрудников  | В течение года  | Начальник отдела организационной и кадровой работы                                |
| 5.               | Приобретение аптечек первой помощи  | Ежегодно, в течение всего периода   | Проектор по СЭВ, Специалист по охране труда                                       |
| 6.               | Приобретение специальной одежды, специальной обувью и других средств индивидуальной защиты  | Ежегодно, по мере необходимости   | Специалист по охране труда, Комендант учебного корпуса, Заведующий столовой       |
| 7.               | Приобретение смыывающих и обезвреживающих средств   | Ежегодно, по мере необходимости   | Комендант учебного корпуса  |
| 8.               | Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода сотрудников в соответствии с действующими нормами | Ежегодно, в течение всего периода   | Проектор по СЭВ, Комендант учебного корпуса                                       |

И.о. ректора

Председатель первичной профсоюзной организации ИРО РБ

Габдрахманова К.В.

Рямов Р.Ф.

Специалист по охране труда

Кожина А.Ф.

## **Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

| №<br>п/п | Профессия<br>или<br>должность | Наименование<br>средств<br>индивидуальной<br>защиты  | Норма<br>выдачи на год<br>(единицы или<br>комплекты) | Пункт типовых отраслевых<br>норм (ТОН)   |
|----------|-------------------------------|--|--|--|
| 1.       | Библиотекарь                  | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  | 1  | <b>П. 30</b> Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" |
| 2.       | Водитель                      | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий<br><br>Перчатки с точечным покрытием<br><br>Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1<br><br>12 пар<br><br>дежурные                      | <b>П. 11</b> Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" |

|    |                  |   |   |   |
|----|------------------|---|---|---|
|    |                  |   |   |   |
| 3. | Кухонный рабочий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или<br>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий<br>Нарукавники из полимерных материалов<br>Перчатки резиновые или из полимерных материалов<br>Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 комплект<br><br>до износа<br><br>6 пар<br><br>2 шт. | <b>П. 60</b> Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"  |
| 4. | Повар, кондитер  | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий<br>Фартук из полимерных материалов с нагрудником<br>Нарукавники из полимерных материалов   | 1 шт.<br><br>2 шт.<br><br>до износа                   | <b>П. 122</b> Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" |
| 5. | Техник ОИТО      | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий<br>Перчатки с полимерным покрытием<br>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее  | 1 шт.<br><br>6 пар<br><br>до износа                   | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий<br>Перчатки с полимерным покрытием<br>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее  |

**Перечень работ, для выполнения которых необходима  
выдача смыывающих и обезвреживающих средств**

| №<br>п/п | Наименование работ и<br>производственных факторов  | Пункт<br>типовых<br>норм | Норма выдачи на одного работника в месяц  |
|----------|--|--------------------------|---|
| 1.       | Работы, связанные с<br>легкосмываемыми<br>загрязнениями  | 7                        | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие<br>моющие средства в дозирующих устройствах)  |
| 2.       | Работы, связанные с<br>легкосмываемыми<br>загрязнениями<br><br>Работы с водой,<br>дезинфицирующими средствами,<br>выполняемые в резиновых<br>перчатках | 7<br><br>2<br><br>10     | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие<br>моющие средства в дозирующих устройствах)<br><br>100 мл (средство гидрофобного действия –<br>отталкивающее влагу);<br>100 мл (регенерирующий, восстанавливающий<br>крем) |