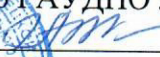





Представитель работодателя:
Ректор ГАУДПО ЛО «ИРО»
 /Л.А. Черных/
31 мая 2018 года

Представитель работников:
Председатель профсоюзной организации
 /Д.С. Киселев/
31 мая 2018 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения
дополнительного профессионального образования Липецкой области
«Институт развития образования»

на 2018-2021 годы

Принят на Общем собрании работников
31 мая 2018 года
(Протокол № 3 от 31 мая 2018г.)

Липецк
2018 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении дополнительного профессионального образования Липецкой области «Институт развития образования» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего договора являются: *работодатель* в лице ректора Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Липецкой области «Институт развития образования» (ГАУДПО ЛО «ИРО», далее также – Учреждение, Институт) и *работники* ГАУДПО ЛО «ИРО» в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком).

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, компенсаций, льгот и другим вопросам, определённым Сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГАУДПО ЛО «ИРО».

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- трудовой договор с работниками Учреждения заключается, как правило, на неопределённый срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

- трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределённый срок, так и на срок, определённый сторонами трудового договора с учётом особенностей, установленных статьёй 332 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. При приёме на работу соблюдаются следующие условия:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа (распоряжения), о приёме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трёхдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3. Работники Института имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью Институт осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учётом имеющихся средств и мнения каждого работника о соответствующих формах стажировки, курсов повышения квалификации в соответствии с законодательством.

2.4. Институт обеспечивает участие представителя профкома при проведении аттестации сотрудников Института на соответствие занимаемой должности.

2.5. Институт имеют право заключать гражданско-правовые договоры с работниками Института на проведение научно-исследовательских работ и оказание платных дополнительных образовательных услуг (обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание спецкурсов и циклов дисциплин и др.).

3. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.2. Выплату заработной платы производить путём перечисления денежных средств на указанный работником счёт в банке либо в случаях необходимости в кассе Института.

Выплата заработной платы работникам осуществляется не реже чем каждые полмесяца:

а) 20-го числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца;

б) 5-го числа следующего месяца осуществляется окончательный расчёт по итогам работы за предыдущий месяц.

Зарплата за первую половину месяца начисляется пропорционально отработанному работником времени в текущем месяце. По окончании месяца зарплата выплачивается работникам за отработанные дни с учётом выданной первой части. Компенсационные и стимулирующие выплаты выплачивают в день выдачи второй части зарплаты.

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

3.3. Принимать меры к повышению уровня реальной заработной платы работников Института с учётом роста потребительских цен на товары и услуги.

3.4. Начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области. В случае несоблюдения этого условия работнику производится доплата до соответствующего уровня МРОТ.

3.5. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения профкома Института, а также исходя из:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения Институту равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. В случаях, когда Положение об оплате труда работников Института предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если

документы находятся в Институте, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

в) при присвоении почётного звания, награждения знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

г) при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

д) при присуждении учёной степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении учёной степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;

е) при присуждении учёного звания доцента, профессора - с даты принятия решения о присвоении учёного звания.

3.7. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда без учёта других надбавок и доплат.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учётом повышения за работу с вредными и опасными условиями труда.

Другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

3.8. Заработная плата за работу в ночное время (*с 22 часов до 6 часов*) производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.9. При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств, осуществляется премирование работников с учётом качества работы, за данный период и отработанное время.

3.10. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в Институте, в т.ч. настоящим коллективным договором.

3.11. Работодатель обязуется:

а) своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учёта их рабочего времени;

б) информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности Института и др.);

в) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевых соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

г) согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников Института;

д) премировать работников в твёрдой денежной сумме с учётом финансовых возможностей Института к профессиональным праздникам в соответствии с направлением работы («День работника автомобильного и городского пассажирского транспорта», «День учителя», «День бухгалтера», «День юриста»), а также ко Дню защитника Отечества - мужчин и к 8 Марта - женщин.

3.12. Бухгалтерией Института каждому работнику выдаётся ежемесячно расчётный листок, форма которого утверждается с учётом мнения Профкома сотрудников.

В расчётном листке указываются:

а) составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

б) размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

в) размеры и основания произведённых удержаний;

г) общая денежная сумма, подлежащая выплате.

По всем видам платежей из зарплаты работника не может быть удержано более 20% начисленной месячной заработной платы.

3.13. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления листка временной нетрудоспособности.

3.14. Стороны обязуются:

- совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда, предусмотренных в Положении об оплате труда работников Института.

- совершенствовать критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и других категорий работников Института для определения размера стимулирующих выплат.

3.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Продолжительность ежедневной работы определяется трудовым договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников Института составляет не более 40 часов в неделю, а для педагогических работников Института, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (*далее по тексту – ППС*) - 36 часов в неделю. Учебная работа ППС определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности - индивидуальным планом. Все виды работ ППС выполняются в пределах 7,2 рабочего дня при 5-дневной рабочей неделе (36 часов).

Учебная нагрузка ППС устанавливается в зависимости от квалификации специалистов и профиля кафедры в размере до 800 часов на одну ставку в год.

Нормы времени для расчёта объёма учебной работы и основные виды работ, выполняемых ППС Института, устанавливаются отдельным локальным актом. Соотношение учебной и другой педагогической работы, выполняемой профессорско-преподавательским составом, в пределах учебного года определяются заведующими кафедрами с учётом специальности и квалификации преподавателей и отражаются в индивидуальных планах работы.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (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 определяются Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению ректора при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников института с ненормированным рабочим днём устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается ректором Института с учётом мнения представительного органа работников. Изменения в указанный перечень вносятся также с учётом мнения представительного органа работников.

Ненормированный рабочий день может быть установлен сотрудникам, работающим в режиме неполного рабочего времени, только если соглашением сторон трудового договора он выполняет работу в режиме неполной рабочей недели, но с полным рабочим днём.

4.4. По соглашению между работником и Институтом могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

По соглашению сторон трудовых отношений работнику может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в соответствии со статьей 102 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Неполное рабочее время устанавливается по заявлению беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

В этом случае оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. Привлечение работников к сверхурочной работе с согласия работника и без согласия проводится по основаниям, указанным в ст.99 ТК РФ, а в других случаях (т.е. не указанных в ст.99 ТК РФ) привлечение к

сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании приказа работодателя и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится работникам Института в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере (с учётом всех установленных надбавок и выплат, за исключением премий и разовых надбавок). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, работодатель предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству для работников, кроме ППС, не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.10. Учебный процесс (проведение занятий) в Институте осуществляется согласно расписанию.

4.11. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, установленные в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда ППС выполняет свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. ППС в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

4.12. Работникам Института предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам Института предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней:

- ректору;

- проректору, учёному секретарю учёного совета, руководителям структурных подразделений института, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью,

- педагогическим работникам, отнесённым к профессорско-преподавательскому составу (ППС).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка. Данный вид отпуска может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Разделение отпуска на части допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается по письменному распоряжению ректора института только с согласия Работника.

Неиспользованная 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.

4.14. Отпускные выплачиваются не позднее чем за три дня до начала отпуска.

4.15. При наличии средств экономии фонда заработной платы работнику Института по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый, исходя из среднего заработка, дополнительный краткосрочный отпуск в следующих случаях:

- при регистрации брака работником – 3 календарных дня;
- при регистрации брака детьми работника – 2 календарных дня;
- рождения ребёнка (супругу) – 2 календарных дня;
- при переезде на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновлённые, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) – 3 календарных дня;

- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребёнка-школьника в возрасте от 6 лет до 14 лет включительно – однодневный отпуск в День знаний (1 сентября).

4.16. Работодатели (кроме случаев, установленных законодательством) обеспечивают предоставление отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по письменному заявлению лицам, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Обязанности по порядку и осуществлению контроля за состоянием условий труда в образовательном учреждении для работников и слушателей возлагаются на ректора.

В целях улучшения условий охраны труда и экологической безопасности стороны совместно обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников. С этой целью ежегодно заключаются соглашения по охране труда.

5.2. Институт в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

- обеспечивать финансирование обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) (не реже 1 раза в 2 года, а в случаях, предусмотренных законодательством – в более ранние сроки), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

- проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, предусматривать средства на организацию обучения по противопожарной безопасности;

- осуществлять текущий ремонт помещений Института, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке;

- организовать содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебные корпуса и структурные подразделения;

- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Института;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса, вести их учет;

- проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании в соответствии с решением сессии Липецкого городского Совета депутатов от 6 ноября 2014 г. N 954.

5.3. Педагоги имеют право на свободу выбора и использования учебных пособий, материалов, учебников, методов и средств обучения, обеспечивая высокое качество учебного процесса.

5.4. Профком оказывает помощь по охране труда и при выполнении мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами Института, по выполнению мероприятий по противопожарной безопасности.

5.5. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются не реже 1 раза в год о выполнении соглашения по охране труда на собрании работников.

5.6. Администрация и профсоюзный комитет создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

5.7. При несчастном случае на производстве по вине Института работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее среднемесячной заработной платы работника из фонда экономии заработной платы.

5.8. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящие к ухудшению положения работников Института и обучающихся.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

6.1. *Институт обязуется:*

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.22 ТК);

- своевременно перечислять средства в страховые и иные фонды в размерах, определяемых законодательством;

- осуществлять финансирование или закупку новогодних подарков для детей (до 14 лет включительно) работников Института.

6.2. *Профком обязуется:*

- содействовать оздоровлению работников Института и их детей;

- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.3. Профком и Институт, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций:

6.3.1. Выплату материальной помощи в случаях:

- а) смерти близких родственников (родителей (опекуна, попечителя), супруга(и), детей, в том числе усыновлённых) – в размере 2 (двух) должностных окладов;

- б) повреждения или утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, хищения или в иных непредвиденных случаях – в размере до 2 должностных окладов;

в) длительной болезни (свыше двух месяцев) при тяжёлом заболевании работника или его ребёнка (в том числе усыновлённого) при стоимости лечения, осуществляемого на платной основе по направлению лечебно-профилактических учреждений (за исключением косметологического лечения и зубопротезирования), превышающей размер должностного оклада с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера – в размере до 2 должностных окладов;

г) при увольнении Работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию и проработавшего в Институте не менее 10 лет – в размере среднемесячной зарплаты работника.

6.3.2. Юбилеярам производить единовременную выплату:

а) к 50-летию женщин и мужчин - в размере 50% от должностного оклада с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- к 55-летию женщин, к 60-летию мужчин – в размере должностного оклада с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3.3. Предоставление автотранспорта за счёт средств Работодателя для организованного отдыха Работников, а также на культурно-массовые мероприятия. Порядок и условия предоставления указанных выплат определяются локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

6.4. Работник Института, желающий получить меры социальной поддержки, обращается с личным заявлением на имя ректора. К заявлению прилагаются подтверждающие документы и материалы в обоснование просьбы, кроме случая, предусмотренного п.6.3.2. настоящего Договора.

В зависимости от вида материальной помощи работник должен представить следующие документы:

а) копию свидетельства о смерти, копию свидетельства о браке (для жены, мужа; для дочери, сменившей фамилию при вступлении в брак - в случае смерти родителей (опекуна, попечителя)), копию свидетельства о рождении (для детей), копии других документов, подтверждающих родство – в случае, предусмотренном пп. «а» п.6.3.1. настоящего Договора;

б) документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией – в случае, предусмотренном пп. «б» п.6.3.1. настоящего Договора;

в) договор на лечение (операцию), справку (направление) врача, документы, подтверждающие фактическую оплату (платёжные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя, чеки на покупку лекарств), рецепты – в случае, предусмотренном пп. «в» п.6.3.1. настоящего Договора.

Заявление работника рассматривается ректором либо по его поручению проректором в течение 14 календарных дней.

Меры социальной поддержки, предусмотренной пп. «г» п. 6.3.1. настоящего Договора, в отношении заявителей реализуются по заявлению этих лиц в сокращённый срок – в течение 2 (двух) рабочих дней.

Размер материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально ректором института либо по его поручению проректором.

Решение об оказании материальной помощи работникам принимается ректором института и оформляется приказом.

Материальная помощь оказывается Институтом за счёт средств экономии фонда оплаты труда.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой конкретному работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения института.

6.5. Институт самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников.

Экономия бюджетных средств, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на повышение уровня реальной заработной платы работников, установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников.

6.6. При использовании для поездок в командировку работниками института, служебная деятельность которых связана с постоянными служебными поездками в соответствии с их должностными обязанностями и для выполнения уставных задач Института, с письменного согласия Института и в его интересах личного транспорта возмещение таким работникам выплачивается в соответствии со ст. 188 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом размер возмещения указанных расходов должен соответствовать экономически обоснованным затратам, связанным с фактическим использованием упомянутого имущества для целей трудовой деятельности. Компенсация выплачивается на основании заявления работника с и представлении копий документов, подтверждающих право собственности работника на используемое имущество, и подтверждающих расходы, понесённые им при использовании данного имущества в рабочих целях.

Порядок выплаты компенсации за использование личного транспорта (легковые автомобили) в служебных целях, порядок возмещения расходов, связанных с использованием указанного транспорта в служебных целях (далее соответственно - компенсация, личный транспорт, возмещение расходов) и размер такой компенсации определяются в локальном акте института и в трудовых договорах с работниками.

6.7. Работодатель обязуется:

а) обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

б) своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации;

в) беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды;

г) осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника;

д) для организации горячего питания Работников оснастить бытовые помещения, специально предназначенные для приёма пищи, электрочайниками, кулерами и холодильниками, а также закупать чай, кофе, сахар, питьевую воду.

7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений работников.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Института в письменной форме сообщает об этом Профкому и сотрудникам Института не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

7.2. Массовое высвобождение работников Института, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений, по другим причинам, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца письменного уведомления Профкома Института и службы занятости.

При угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора Институт в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация Института;

б) сокращение численности или штата работников Института в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

в) увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

7.3. Институт и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д.

высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.

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

- работники, награждённые государственными и отраслевыми наградами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и/или ученического договора;
- работники, имеющие стаж работы в Институте пять и более лет;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет;
- председатель первичной профсоюзной организации (не освобожденный от основной работы) в период его избрания и после окончания срока полномочий в течение двух лет.

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

7.6. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Институт с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

7.7. Институт содействует работнику, желающему пройти переобучение и приобрести другую профессию.

7.8. Одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Институт наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст. 178 ТК РФ, гарантируется выплата дополнительного выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы.

7.9. Выплата двухнедельного выходного пособия, кроме случаев, предусмотренных законодательством, производится также при увольнении по основанию не избрания на должность в Институт.

Работнику, который не изъявил желание участвовать в конкурсе на замещение занимаемой должности, указанное выходное пособие не выплачивается.

7.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка по согласованию с работодателем.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЕГО РАБОТНИКОВ

Институт обязуется:

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

8.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное (*в день выплаты заработной платы*) бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Института для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности Института. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

8.5. Предоставлять профкому по возможности автотранспорт для выполнения обязанностей, связанных с профсоюзной деятельностью.

8.6. Члены профкома включаются в состав комиссий Института по тарификации, награждению работников, их аттестации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.7. Стороны признают, что по согласованию с Профкомом производятся:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
- установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков (ст. 116 ТК);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК);

- применение систем нормирования труда (ст. 159);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
- принятие мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 ТК);
- наложение дисциплинарных взысканий (ст.193 ТК РФ) и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года после его наложения (ст. 194 ТК РФ).

8.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.9. Предоставлять членам профкома, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных поручений, мероприятий в интересах коллектива. Председателю ПК - не менее 1 (одного) дня в месяц.

8.10. При подготовке и принятии локальных актов, затрагивающих права и интересы сотрудников Института, заблаговременно информировать профком и учитывать его мотивированное мнение.

8.11. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.12. Работодатель обеспечивает стимулирующие выплаты председателю первичной профсоюзной организации за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива в размере 10 % от ставки заработной платы (должностного оклада).

8.13. Если Профком организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за всё время забастовки.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым и др. вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют 1% из заработной платы на счет профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов Института.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. о присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогических работников.

9.5. Представлять и защищать социально-трудовые права членов Профсоюза в суде и др. организациях.

9.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по государственному социальному страхованию.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью начисления отпускных и своевременностью предоставления работникам очередных и дополнительных отпусков, их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий Института по тарификации, аттестации педагогов, рабочих мест, охране труда и других.

9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.10. Оказывать помощь в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза (*через обращение в правовую инспекцию труда областного комитета Профсоюза*).

9.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в трудных жизненных ситуациях из профсоюзного бюджета.

9.12. Проводить для работников-членов профсоюза и их детей культурно-оздоровительные мероприятия.

9.13. Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюза.

9.14. Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников-членов профсоюза.

9.15. Заслушивать администрацию о выполнении планов экономического и социального развития Института, обязательств по настоящему коллективному договору.

9.16. Осуществлять контроль за выполнением решений, принятых на общем собрании работников Института.

9.17. Обеспечивать стабильность работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

9.18. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, городских акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Работодатель совместно с Профкомом создает комиссию из равного числа представителей сторон в количестве 8 человек для осуществления контроля за соблюдением норм коллективного договора.

10.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

10.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании работников коллектива Института не позднее 01 марта текущего года, следующего за отчетным.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. В случае выполнения администрацией обязательств, возложенных на нее Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Институт в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Профком о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.5. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок администрация Института направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с даты его подписания.

11.7. Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового коллективного договора.



Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью *(подпись)* _____ лист(ов)