

Зарегистрирован

«__» _____ 20__ г.

Рег. № _____

Председатель областной
организации Профсоюза
работников народного
образования и науки

М.Ю. Назарова _____

Коллективный договор

***Тамбовского областного государственного образовательного
автономного учреждения дополнительного профессионального
образования «Институт повышения квалификации работников
образования» на 2014- 2017 гг.***

Рассмотрен и утверждён на
общем собрании трудового
коллектива ТОИПКРО

«__» _____ 2014 г.

Ректор ТОИПКРО

_____ Г.А. Шешерина

«__» _____ 2014 г.

Председатель профсоюзной
организации ТОИПКРО

_____ А.П. Самородова

«__» _____ 2014 г.

Общие положения

Коллективный договор Государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Тамбовский областной институт повышения квалификации работников образования» (далее - Институт) является локальным актом, принятым в соответствии Трудовым кодексом РФ.

Коллективный договор заключен между работодателем, в лице ректора Шешериной Г.А., с одной стороны и сотрудниками Института, от которых выступает профсоюзный комитет, в лице председателя Самородовой А.П., с другой стороны. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Института.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, расторжения трудового договора с руководителем Института. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

Стороны договорились, что профсоюзный комитет выступает в качестве полномочного представителя при разработке, ведении переговоров и заключении коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении установленного срока коллективный договор по соглашению сторон может быть продлен на срок не более 3 лет.

Содержание и структура коллективного договора определена соглашением сторон и состоит из следующих разделов.

1. Обеспечение занятости и профессионального роста. Социальные гарантии при увольнении работников.
2. Организация оплаты труда.
3. Обеспечение условий и охраны труда.
4. Социальные гарантии работникам Института.
5. Контроль за выполнением коллективного договора.
6. Гарантии профсоюзной деятельности.
7. Разрешение трудовых конфликтов.
8. Ответственности сторон.

Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством Российской Федерации и Тамбовской области, являются обязательными для Института. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством положение работников, недействительны.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения. При изменении законодательства по вопросам, которые нашли закрепление в коллективном договоре, коллективный договор применяется в части, не противоречащей законодательству.

Раздел 1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

1.1. Штатное расписание Института утверждает ректором, исходя из задач и специфики Института, в пределах фонда оплаты труда с учётом мнения руководителей структурных подразделений и с участием в обсуждении и принятии решения профсоюзного комитета Института.

1.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения сотрудников Института регулируются нормами действующего Законодательства о труде, Закона РФ и Тамбовской области об образовании, Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования, настоящим коллективным договором.

1.3. Найм преподавателей, в том числе - совместителей производится ректором Института.

1.4. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме в форме эффективного контракта в 2-х экземплярах.

1.5. Администрация и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников. Могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации высвобождаемых работников.

1.6. За работниками, уволенными по инвалидности, по старости, находящимися в отпуске в связи с рождением ребенка, в целевой аспирантуре, сохраняется право очередности на получение путевок на санаторно-курортное лечение, в дома отдыха и др. льготы.

1.7. При увольнении работника Института, проработавшего в Институте не менее 25 лет, в связи с уходом на пенсию по старости администрация выплачивает ему материальную помощь в размере не более одного должностного оклада при наличии денежных средств фонда оплаты труда.

Раздел 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Выплата заработной платы работникам ТОИПКРО производится не менее 2-х раз в месяц: за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца; за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за текущим.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. N 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановления администрации области от 10.02.2009 № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений», Положения об оплате труда работников Тамбовского областного государственного образовательного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования», утвержденного приказом ректора института от мая 2009 № 62.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образуются путем умножения базового (минимального) оклада, базового (минимального) должностного оклада, базовой (минимальной) ставки заработной платы по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Размер базового (минимального) оклада (базового (минимального) должностного оклада), базовой (минимальной) ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе первого уровня – 2 855 рублей.

Размер базового (минимального) оклада (базового (минимального) должностного оклада), базовой (минимальной) ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня – 3 643 рублей.

Размер базового (минимального) оклада (базового (минимального) должностного оклада), базовой (минимальной) ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе третьего уровня – 4 704 рублей.

Размер базового (минимального) оклада (базового (минимального) должностного оклада), базовой (минимальной) ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня (должности руководителей структурных подразделений Института, требующих наличия высшего профессионального образования и служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым

предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания) – 5438 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда работников Тамбовского областного государственного образовательного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования».

2.4. Институт, при наличии средств на оплату труда, устанавливает повышающие коэффициенты по занимаемой должности основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению администрации области от 10.02.2009 № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала применяется к работникам основного персонала Института, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учётом повышающего коэффициента (гр.6 приложения) учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Работникам Института, которым присвоено почетное звание «заслуженный», «народный» по занимаемой должности либо по профилю Института; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в Институте - по решению работодателя устанавливается повышающий коэффициент 0,20; присвоено почетное звание «отличник», «почетный работник» - повышающий коэффициент 0,10.

2.6. Работникам Института по решению работодателя устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам за замещение профессорско-преподавательских должностей основного персонала: доцента – 0,40; профессора, заведующего кафедрой - 0,6.

2.7. Устанавливаются ежемесячные выплаты работникам Института по решению работодателя за учёные степени по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) кандидата наук, доктора наук.

2.8. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший методист», «ведущий электроник», «ведущий программист», «главный методист», «ведущий библиотекарь», «ведущий бухгалтер» устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда

Размер повышающего коэффициента:
0,09 – «старший методист»;

0,13 – «ведущий электроник», «ведущий программист», «ведущий библиотечарь», «ведущий бухгалтер»

0,18 – «главный методист».

2.9. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются решением работодателя в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера Института. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не превышает 3,0.

2.10. Повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы основного персонала с целью стимулирования работников к качественному результату труда.

Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

2.11. Для работников Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время производится работникам Института за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

2.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации (при этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда). Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

2.13. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Института при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Института при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, устанавливается работнику Института в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.14. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера осуществляются по решению руководителя Института в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Института, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Институту на оплату труда работников

2.15. Для работников Института установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам Института за:

работу, связанную с уровнем образования и квалификации обучающихся;

специфику образовательных программ;

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, современных образовательных технологий;

сложность выполняемых видов профессиональной деятельности;

информативную ёмкость учебно-методических комплектов, связанную с постоянным обновлением их содержания;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Института (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения и т.д.);

досрочное выполнение работ;

за категоричность водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

Выплата за качество выполняемых работ производится работникам Института с учетом разработанных критериев, позволяющих оценить качество работы.

Критериями определения размера выплаты являются:

активное участие работников в научно-методической, учебно-методической и организационно-методической деятельности Института; создание благоприятного социально-психологического климата в Институте;

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

другие, установленные в должностных инструкциях работников Института критерии, согласованные с профсоюзным комитетом.

2.16. Установление выплат стимулирующего характера работникам Института осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю Института окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

2.17. Для работников Института устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора и в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата работников Института;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации Института, сокращении численности или штата работников Института. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника Института;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя;

компенсация педагогическим работникам Института в размере 150 рублей в месяц в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

2.18. Для работников Института в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 2.17., могут устанавливаться иные выплаты социального характера.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются для работников Института работодателем в соответствии с выплатами социального характера, определенными в настоящем договоре, в пределах фонда оплаты труда.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.19. Оплата труда руководителя Института устанавливается работодателем на год и включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера.

Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера Института устанавливается работодателем на год, фиксируются в трудовом договоре и включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера.

Должностные оклады устанавливаются в размере:

проректора по учебно-методической работе и информатизации - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Института;

проректора по научно-методической работе – на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Института;

проректора по общим и экономическим вопросам - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Института;

проректора по административно-хозяйственной работе – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Института;

главного бухгалтера - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Института;

Руководителю Института, его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента не превышает 3,0.

Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом персональных коэффициентов. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов:

за высокие результаты работы;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премии за выполнение особо важных и срочных работ.

При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества обучения;

динамика развития материально-технической и учебной базы Института;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие Института в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей Института с другими образовательными и иными учреждениями на системном и межсистемном уровнях;

создание благоприятного социально-психологического климата в Институте.

Дополнительные выплаты социального характера, которые могут быть установлены руководителю Института, заместителю руководителя и главному бухгалтеру: единовременные пособия (выплаты вознаграждения) при выходе на пенсию, материальная помощь, представленная по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

Конкретные виды, размеры и условия выплат компенсационного, стимулирующего (в том числе премий) и социального характера устанавливаются в трудовом договоре работника (руководителя Института) в пределах фонда оплаты труда.

2.20. Установить ежегодные оплачиваемые отпуска: научно-педагогическим работникам Института продолжительностью 56 календарных дней, профессорско-преподавательскому составу Института - 56 календарных дней, административно-управленческому составу Института – 42 или 56 календарных дней, обслуживающему персоналу - согласно Трудового кодекса РФ - 28 календарных дней.

Работники Института имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск до 12 календарных дней согласно ст. 116 Трудового кодекса РФ.

Все виды надбавок, доплат, премий, материальной помощи, единовременных пособий выплачиваются в соответствии с положением об оплате труда и локальными актами Института при наличии денежных средств фонда оплаты труда

Раздел 3. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

3.1. Обеспечение безопасности труда на рабочих местах регулируются в соответствии с положениями раздела X Трудового кодекса РФ.

3.2. План мероприятий по охране труда считается неотъемлемой частью коллективного договора.

3.3. Профсоюзный комитет Института осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами Института, избирает из своего состава уполномоченного по охране труда.

3.4. Соглашение по охране труда между работодателем института и профсоюзным комитетом заключается ежегодно.

3.5. Проверка выполнения соглашения по охране труда производится один раз в 6 месяцев уполномоченным профсоюзного комитета с

представителем администрации, ответственным за состояние охраны труда с оформлением протокола.

3.6. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам Института установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.7. Особенности оплаты труда профессорско-преподавательского состава Института обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3.8. Объем преподавательской (учебной) работы, предусмотренный должностными обязанностями профессорско-преподавательского состава Института, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий работы в Институте.

Режим рабочего времени определяется Институтом самостоятельно правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами.

В соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (в ред. Постановления Правительства РФ от 26.06.1995 № 610, от 31.03.2003 № 175) учебная нагрузка преподавателя устанавливается Учёным советом Института в размере не более 800 часов в учебном году.

Предельный объем учебной преподавательской работы, который может выполняться в Институте руководителем Института, определяется работодателем.

Преподавателю, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении учебной нагрузки на очередной учебный год она устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения его в этом отпуске.

3.9. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. При этом количеству часов установленной аудиторной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью 45 минут. Выполнение аудиторной работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.10. Почасовая оплата применяется при оплате труда высококвалифицированных специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических центров), привлекаемых для педагогической работы в Институте. Размер оплаты за один час работы

определяется решением Учёного совета Института и утверждается приказом руководителя Института в пределах средств фонда оплаты труда Института.

3.11. Фонд оплаты труда работников Института формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета по государственному заданию Института, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.12. По соглашению между работниками и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться ненормированный рабочий день или гибкий график работы в соответствии с условиями труда.

3.13. Трудовой распорядок в институте определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), утвержденными на собрании трудового коллектива по представлению администрации в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.14. Дисциплина в коллективе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства педагогов и сотрудников (ст. 15 п. 6 Закона «Об образовании», ст. 189 Трудового кодекса РФ).

3.15. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию работодателя и работника может быть перенесён на более удобное время.

3.16. Работодатель обеспечивает содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии здания Института, создает в них нормальный температурный режим, освещение в соответствии с нормативными требованиями.

3.17. По заявлению работника работодатель может предоставлять право работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

3.18. Стороны совместно создают комиссию по охране труда, способствуют её деятельности.

3.19. Стороны совместно создают комиссию по трудовым спорам, способствуют её деятельности.

Раздел 4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Члены профсоюза Института, имеют право на санаторно-курортное лечение с частичной оплатой (20 %) в профсоюзных здравницах за счет профсоюзного бюджета.

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время дополнительный оплачиваемый отпуск, не превышающий 12 календарных дней, на основании ст. 118, 119 Трудового кодекса РФ.

4.3. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Института в целом или его отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Компенсация за работу в выходные, нерабочие и праздничные дни осуществляется в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

4.4. Работодатель предоставляет сотрудникам не оплачиваемый отпуск по следующим обстоятельствам: смерть родственника (5 календарных дней); бракосочетание (5 календарных дней); рождение ребенка (5 календарных дней).

4.5. Работодатель предоставляет автотранспорт для нужд сотрудникам Института (по личному заявлению) при условии оплаты ими горюче-смазочных материалов.

4.6. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может оказать материальную помощь работнику (по личному заявлению) один раз в год.

Раздел 5. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

5.1. Создается комиссия из числа представителей сторон для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора.

5.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

5.3. При осуществлении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

5.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании трудового коллектива института.

Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Права профсоюзной организации Института и гарантии её деятельности определяются Законом РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ, Уставом

Профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим коллективными договором.

6.2. Стороны согласились сохранить действующий порядок безналичной уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов на основании личного заявления работника.

6.3. Работодатель обязуется:

содействовать деятельности профсоюзной организации Института;

в случаях, предусмотренных законодательством, учитывать мнение выборного профсоюзного органа при подготовке проектов приказов, распоряжений, затрагивающих социально-трудовые интересы работников Института;

создавать условия для участия представителей профсоюзной организации в работе конференций, собраний, совещаний органов управления образованием по вопросам социально-экономического развития отрасли;

предоставлять председателю, членам профкома Института свободное от работы время в количестве до 5 дней в год с сохранением среднего заработка на период учебы по вопросам трудового права, законодательства об охране труда, организуемой областным комитетом Профсоюза;

обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе аттестационных комиссий всех уровней;

предоставлять профсоюзному комитету Института необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы профсоюзного органа, проведения собраний (конференций), бесплатный транспорт и имеющиеся средства связи;

не препятствовать представителям профсоюзной организации в праве посещения всех помещений Института, на которых работают члены профсоюза;

установить доплату за выполнение общественных обязанностей на основании ст. 377 Трудового кодекса РФ.

6.4. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзного комитета или препятствующие осуществлению его деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законом.

6.5. Предоставлять председателю, членам профсоюзного комитета свободное от работы время в количестве 5 (пяти) дней с сохранением заработной платы на период обучения по вопросам трудового права, законодательства об охране труда, организуемого областным комитетом профсоюза.

Раздел 7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

7.1. Работодатель и профком пришли к взаимной договоренности о том, что при возникновении спорных вопросов, конфликтов, связанных с трудовыми отношениями, их разрешение осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2. Для разрешения трудовых споров общим собранием трудового коллектива Учреждения избирается комиссия по трудовым спорам в количестве 9 человек.

Раздел 8. ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН

8.1. Ответственность сторон за не выполнение или нарушение настоящего коллективного договора предусмотрена действующим законодательством.